

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Jepara

Kabupaten Jepara memiliki luas daratan 100.413.189 ha dan lautan 1.897,104 km² dengan panjang pantai \pm 72 km mempunyai berbagai karakteristik masalah lingkungan diantaranya kerusakan lahan, pencemaran sungai dan laut, abrasi, pencemaran udara, timbulan sampah kota, kerusakan akibat pertambangan, banjir, kekeringan, lemahnya penegakan hukum bidang lingkungan, serta permasalahan pengelolaan lingkungan perkotaan. Luas lahan kritis non HPH sampai tahun 2011 mencapai 48.036 Ha memerlukan penanganan tersendiri agar tingkat kerusakan lahan tidak semakin meluas. Disisi lain kawasan lindung diluar kawasan hutan yang mempunyai kriteria fisiografi seperti hutan lindung seluas 4.131,27 Ha tersebar di tujuh kecamatan belum terinventarisasi kondisi sebenarnya dan belum terkelola sebagaimana mestinya. Kebakaran hutan pada tahun 2011 mencapai 2,5 Ha dan pencurian kayu bulat mencapai 10.229 m³ membutuhkan kerjasama antar instansi dan penegakan hukum yang lebih ketat lagi.

Perkembangan unit usaha sektor industri di Kabupaten Jepara naik cukup signifikan, kelompok industri hasil pertanian dan kehutanan mencapai 12.943 unit, kelompok industri aneka mencapai 994 unit, kelompok industri logam kimia dan mesin mencapai 480 unit, secara tidak langsung mempengaruhi kondisi

lingkungan. Oleh karena itu diperlukan analisa penanggulangan dampak yang komprehensif dan diikuti monitoring pelaksanaan dokumen lingkungan, serta perlunya pengawasan dan pengujian kualitas lingkungan yang memadai agar kondisi lingkungan dapat terpantau.

Dengan prestasi pencapaian Kabupaten Jepara memperoleh penghargaan Adipura 8 kali berturut-turut maka perlu usaha yang lebih untuk mempertahankan penghargaan tersebut, penanganan pengelolaan sampah, sosialisasi Adipura, hutan kota, serta pengelolaan kebersihan pantai dengan fokus pada titik pantau Adipura harus ditingkatkan lagi melalui peran Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kab. Jepara adalah suatu Dinas organisasi bentukan Pemerintah Kab Jepara yang bergerak di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan, serta pengawasan dan penataan hukum.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas (eselon IIB) yang membawahi beberapa Pejabat Struktural seperti 1 orang Sekretaris (eselon IIIA) dan 2 orang Kepala Bidang (eselon IIIB) serta 1 orang Kepala UPT Dinas (Eselon IVA). Sekretaris membawahi 1 orang Kepala Subbagian Perencanaan dan Evaluasi, 1 orang Kepala Subbagian Keuangan, serta 1 orang Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Kepala Bidang Analisis dan Pencegahan Dampak Lingkungan membawahi 1 orang Kepala Subbidang Pemantauan Kualitas Lingkungan dan 1 orang Kepala Subbidang Analisis Mengenai Dampak Lingkungan. Kepala Bidang Pengawasan, Pengendalian, dan Pemulihan membawahi 1 orang Kepala

Subbidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan dan 1 orang Kepala Subbidang Pengendalian dan Konservasi Lingkungan.

Isu strategis Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kab. Jepara yang akan ditangani dinas antara lain :

1. Menurunnya kualitas lingkungan akibat dari berkembangnya aktifitas manusia dan pelaku usaha.
2. Berkurangnya tutupan lahan akibat pemanfaatan sumberdaya alam yang cenderung merusak lingkungan
3. Meluasnya abrasi pantai dan kerusakan ekosistemnya.
4. Tingkat pencemaran air dan udara semakin tinggi dengan makin banyaknya aktifitas masyarakat.

Dari keempat isu strategis tersebut diperlukan upaya penanganan yang serius dalam rangka kelestarian lingkungan serta penegakan hukumnya. Termasuk sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya konservasi dan menjaga kelestarian lingkungan hidup. Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kab. Jepara terletak di Jl. Sidiq Harun No. 5.

4.1.2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Dinas Lingkungan Hidup (DLH)

Kabupaten Jepara

4.1.2.1. Visi

Visi dari Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Jepara adalah
”Terwujudnya Kelestarian Fungsi Lingkungan Hidup Dalam

Pembangunan yang Berkelanjutan Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Jepara ”.

”Makna Visi ini bahwa kelestarian merupakan tanggungjawab Pemerintah Kab. Jepara dan masyarakat secara keseluruhan, untuk itu perlu ditumbuhkan kembangkan rasa kebersamaan, kepedulian, dan kerjasama dengan meningkatkan disiplin pribadi yang bertanggung jawab, sehingga akan diperoleh lingkungan fisik kota yang bersih, hijau, teduh, dan bernilai ekonomi bagi masyarakat.”

4.1.2.2. Misi

Adapun Misi dari Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kab. Jepara antara lain sebagai berikut:

- a. Mengendalikan pencemaran lingkungan hidup dengan menerapkan hukum lingkungan hidup.
- b. Mempertahankan dan mengembalikan fungsi lingkungan hidup.
Dengan makna: “Misi merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan agar tujuan pengendalian pencemaran dengan menerapkan hukum lingkungan hidup dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan Visi yang telah ditetapkan.

4.1.2.3. Tujuan Organisasi:

- a. Memberdayakan masyarakat dan dunia usaha untuk terlibat dalam program – program Badan Lingkungan Hidup;

- b. Melaksanakan fasilitasi penyusunan, rekomendasi dan pengawasan pelaksanaan dokumen lingkungan;
- c. Melaksanakan pemantauan dan pelaporan kualitas komponen lingkungan;
- d. Melaksanakan peningkatan sumber daya manusia bagi personel pengelola lingkungan hidup.
- e. Mengendalikan pencemaran dan perusakan lingkungan hidup.

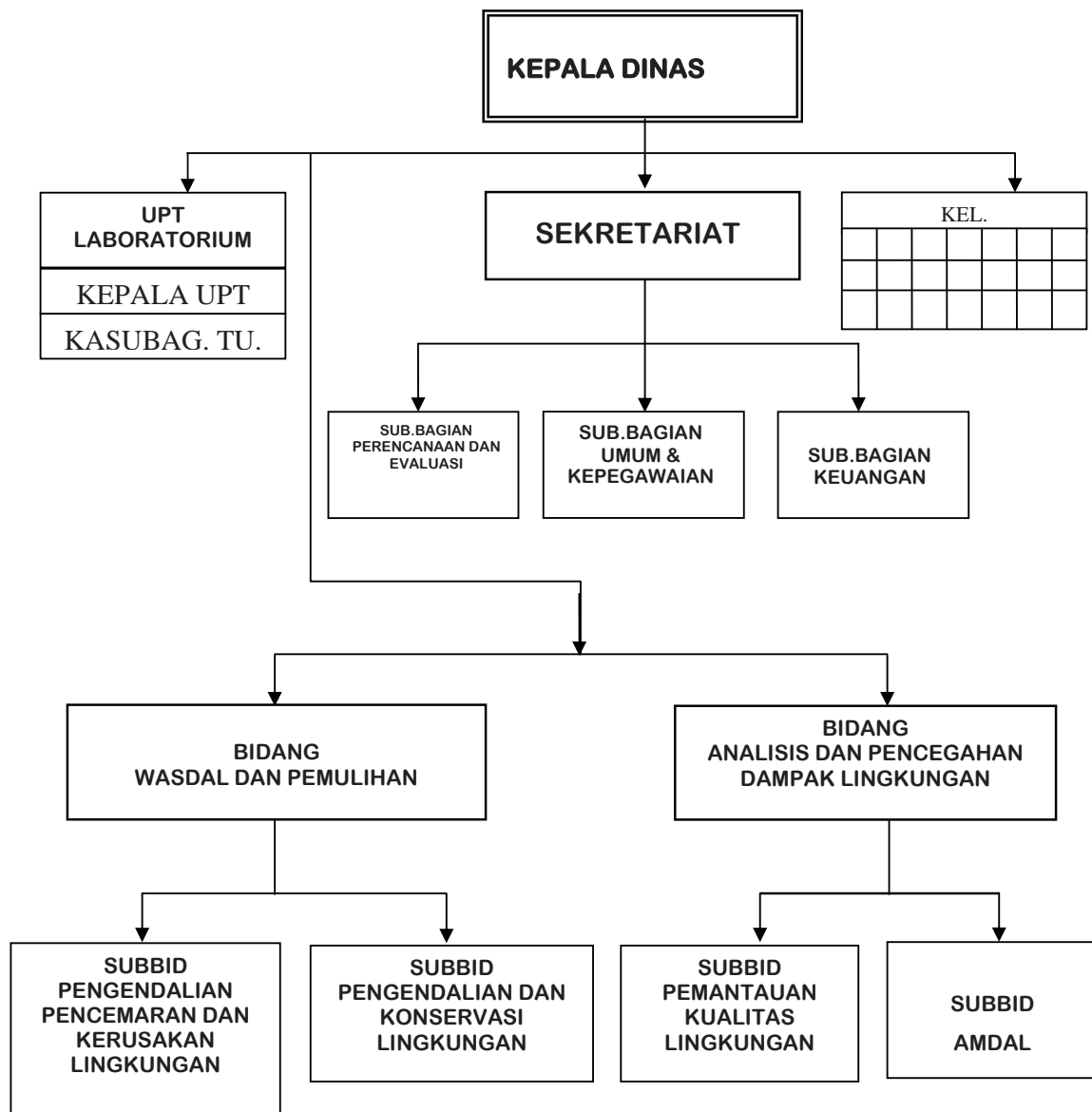
4.1.2.4. Sasaran Organisasi

- a. Meningkatnya pelestarian lingkungan dan konservasi sumberdaya alam;
- b. Terselenggaranya penilaian, rekomendasi dan pengawasan dokumen lingkungan bagi unit usaha;
- c. Terpantaunya kualitas lingkungan Kabupaten Jepara;
- d. Meningkatnya kualitas sumberdaya pengelola lingkungan hidup dan kelengkapan sarana dan prasarana Instansi Lingkungan Hidup;
- e. Pengawasan dan Pemulihan kondisi lingkungan hidup Kabupaten Jepara terhadap kerusakan lingkungan serta penegakan hukum lingkungan;
- f. Peningkatan basis data lingkungan hidup untuk landasan pengambilan keputusan.

4.1.3. Struktur Organisasi, Tugas, dan Fungsi

4.1.3.1. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN JEPARA



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kab.Jepara

4.1.3.2. Tugas Pokon dan Fungsi

1. Kepala Bagian

a. Tugas pokok

Merumuskan kebijakan teknik dan pemberian dukungan penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

b. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup
- 2) Perumusan rencana kerja di bidang lingkungan hidup
- 3) Pemberian dukungan penyelenggaraan Pemerintah Daerah di bidang lingkungan hidup
- 4) Pengendalian dan pembinaan di bidang lingkungan hidup
- 5) Pelaporan dan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang lingkungan hidup

2. Sekretaris Dinas

a. Tugas Pokok:

Menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan, fasilitas koordinasi, monitoring, dan evaluasi di bidang kesekretariatan.

b. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kesekretariatan
- 2) Perumusan rencana kerja di bidang kesekretariatan
- 3) Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas di bidang kesekretariatan
- 4) Monitoring dan evaluasi kebijakan di bidang kesekretariatan
- 5) Pembinaan teknis di bidang kesekretariatan
- 6) Pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kesekretariatan

7) Pengelolaan administrasi di bidang kesekretariatan

8) Pelaksanaan tugas lain di bidang kesekretariatan yang diberikan oleh Kepala Bagian

3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

a. Tugas Pokok

Mengolah dan menyusun bahan perumusan kebijakan, melaksanakan kegiatan, dan menyusun laporan di bidang umum dan kepegawaian.

b. Fungsi

1) Pengolahan dan penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang umum dan kepegawaian

2) Penyusunan rencana kerja di bidang umum dan kepegawaian

3) Penyelenggaraan kegiatan di bidang umum berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan

4) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bagian umum dan kepegawaian

5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang umum dan kepegawaian

6) Pelaksanaan tugas lain di bidang umum dan kepegawaian yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

4. Kepala Sub Bagian Perencanaan

c. Tugas Pokok

Mengolah dan menyusun bahan perumusan kebijakan, melaksanakan kegiatan, dan menyusun laporan di bidang perencanaan.

d. Fungsi

- 1) Pengolahan dan penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang perencanaan
- 2) Penyusunan rencana kerja di bidang perencanaan
- 3) Penyelenggaraan kegiatan di bidang perencanaan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
- 4) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bagian perencanaan
- 5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang perencanaan
- 6) Pelaksanaan tugas lain di bidang perencanaan yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

5. Kepala Sub Bidang Keuangan

a. Tugas Pokok

Mengolah dan menyusun bahan perumusan kebijakan teknis, melaksanakan kegiatan, dan menyusun laporan di bidang keuangan.

b. Fungsi

- 1) Pengolahan dan penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang keuangan
- 2) Penyusunan rencana kerja di bidang keuangan
- 3) Penyelenggaraan kegiatan di bidang keuangan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
- 4) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bagian keuangan
- 5) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi di bidang keuangan

6) Pelaksanaan tugas lain di bidang keuangan yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

6. Kepala Sub Bidang Pengawasan Analisis Dampak Lingkungan

a. Tugas Pokok

Mengolah dan menyusun bahan perumusan kebijakan, melaksanakan kegiatan, dan menyusun laporan di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan.

b. Fungsi

- 1) Pengolahan dan penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan
- 2) Penyusunan rencana kerja di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan
- 3) Penyelenggaraan kegiatan di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
- 4) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bagian pengawasan analisis dampak lingkungan
- 5) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan
- 6) Pelaksanaan tugas lain di bidang pengawasan analisis dampak lingkungan yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

7. Kepala Bidang Revitalisasi Lingkungan dan Pengembangan Kapasitas

a. Tugas Pokok

Menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan, pemberian dukungan, pembinaan teknis, pelaporan, dan evaluasi di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas .

b. Fungsi

- 1) Menyiapkan bahan dan perumusan kebijakan teknis di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas
- 2) Penyusunan rencana kerja di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas
- 3) Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas
- 4) Penyelenggara kegiatan pemberian dukungan di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas
- 5) Penyiapan bahan laporan pelaksanaan tugas di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas
- 6) Penyiapan bahan evaluasi pelaksanaan tugas di bidang revitalisasi lingkungan dan pengembangan kapasitas

8. Kepala Sub Bidang Pemantauan dan Penanggulangan Kerusakan Lingkungan

a. Tugas Pokok

Menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan, pemberian dukungan, pembinaan teknis, pelaporan, dan evaluasi di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan.

b. Fungsi

- 1) Pengolahan dan penyusunan bahan perumusan kebijakan di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan
- 2) Penyusunan rencana kerja di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan
- 3) Penyelenggaraan kegiatan di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan berdasarkan rencana kerja yang telah ditetapkan
- 4) Penyusunan bahan laporan pelaksanaan tugas di bagian pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan
- 5) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan
- 6) Pelaksanaan tugas lain di bidang pemantauan dan penanggulangan kerusakan lingkungan yang diberikan oleh Sekretaris Dinas

4.2. Penyajian Data Responden

4.1.1. Jenis Kelamin

Penyajian data mengenai identitas jenis kelamin responden di sini adalah untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri para responden. Berikut ini adalah tabel identitas jenis kelamin responden ditunjukkan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Perempuan	16	39
Laki-laki	25	61
Jumlah	41	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara adalah laki-laki, dimana tugas laki-laki pada dinas Lingkungan Hidup cukup berat, terutama untuk mengambil sampel air sungai, pembersihan lingkungan dan pelaksanaan penjagaan lingkungan. Para pegawai perempuan banyak memberi bimbingan kepada masyarakat akan pentingnya lingkungan yang bersih dan sehat.

4.1.2. Usia Responden

Data responden berdasarkan Usianya dapat disajikan pada Tabel

4.2.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari 25 tahun	4	9,8
26 – 35 tahun	17	41,5
36-50 tahun	13	31,7
51 tahun ke atas	7	17,1
Jumlah	41	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berdasarkan Usia pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara kebanyakan berusia 26-35 tahun. Mereka merupakan pegawai yang profesional dan berpengalaman dan sudah mengikuti banyak pelatihan. Pada Usia tersebut kebanyakan masyarakat sudah berkeluarga dan fokus pada pekerjaan atau dapat dikatakan usia produktif. Yang berusia 36-50 tahun kebanyakan pegawai yang sudah menjadi PNS yang sudah senior untuk membimbing yang muda-muda. Yang berusia 51 tahun keatas banyak yang menduduki jabatan penting di dinas dan mereka inilah yang membantu pegawai muda bila ada kesulitan.

4.1.3. Pendidikan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan tingkat pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SLTA	4	9,8
D3	15	36,6
S1	20	48,8
S2	2	4,9
Total	41	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Ditunjukkan pada tabel 4.3 bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara sebagian besar berpendidikan s1 sebanyak 20 orang.

Pendidikan S1, merupakan syarat untuk menjadi pegawai yang dibutuhkan dinas. Pegawai lulusan diploma 3 diharapkan dapat kompeten dan profesional. Untuk pendidikan S1, pegawai ini dulunya dari diploma atau SLTA dan akhirnya meneruskan ke jenjang sarjana, dan beberapa diantara mereka dulunya telah mengambil gelar S1 secara langsung, para pegawai ini cukup berpengalaman. Untuk pendidikan S2, pegawai ini sudah menduduki jabatan strategis di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara. Dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan mampu memberikan tauladan dan pembelajaran bagi pegawai yang lainnya.

4.1.4. Pendapatan Responden

Data responden yang telah berpartisipasi dalam upaya menjawab daftar pertanyaan atau kuesioner berdasarkan pendapatannya tiap bulan disajikan pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4.
Pendapatan Responden

Pendapatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari Rp. 1.500.000	0	0
Rp. 1.600,000-Rp.2.000.000	36	49,3
Rp.2.100.000-Rp.4.000.000	29	39,7
Lebih dari Rp. 4.100.000	8	11,0
Total	41	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Ditunjukkan pada tabel 4.4 bahwa tidak ada yang berpendapatan kurang dari Rp. 1.500,000, hal ini karena gaji pegawai minimal adalah gaji UMR Jepara ditambah tunjangan bulanan yang pendapatannya diatas Rp. 1.500.000. Yang berpendapatan Rp. 1.600.000,00 Rp. 2.000.000,00 merupakan pegawai yang pengabdianya masih baru dan yang terbanyak, yakni ada 23 orang. Para pegawai ini walaupun gajinya hanya standar UMR Jepara, tapi mereka dapat tunjangan dan asuransi kesehatan dari BPJS. Jumlah pegawai yang berpenghasilan antara Rp.2.100.000,00 - Rp. 4.000.000,00 ada 12 orang. Penghargaan pemerintah terhadap pegawai dengan gaji yang cukup, diharapkan mereka dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya. Para pegawai dengan gaji lebih dari Rp. 4.100.000,00 kebanyakan sudah menduduki jabatan tertentu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara, sehingga mereka mendapat tambahan gaji dari jabatan fungsional.

4.2. Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir atau pertanyaan dikatakan valid. Nilai r tabel pada $N = 41$ dan $\alpha 5\% = 0,260$. Hasil uji validitas data kuesioner untuk disajikan pada tabel 4.5.

Tabel 4.5.
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kategori
Ambiguitas Peran (X_1)	X11	0,650	0,260	Valid
	X12	0,808	0,260	Valid
	X13	0,852	0,260	Valid
Konflik Peran (X_2)	X21	0,689	0,260	Valid
	X22	0,729	0,260	Valid
	X23	0,786	0,260	Valid
Kelebihan Peran (X_3)	X11	0,689	0,260	Valid
	X12	0,607	0,260	Valid
	X13	0,623	0,260	Valid
Cyberloafing (Y)	Y1	0,743	0,260	Valid
	Y2	0,736	0,260	Valid
	Y3	0,815	0,260	Valid
	Y4	0,870	0,260	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$. Hasil perhitungan reliabilitas disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Uji	Keterangan
Ambiguitas Peran (X_1)	0,839	0,60	Reliabel
Konflik Peran (X_2)	0,807	0,60	Reliabel
Kelebihan Peran (X_3)	0,794	0,60	Reliabel
Cyberloafing (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Menurut Imam Ghozali (2012) apabila nilai cronbach alpha diatas 0,60 maka variabel dalam penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel atau andal.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi bebas dari problem ini apabila memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau sama dengan VIF kurang dari 10.

Tabel 4.7
Uji VIF

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Ambiguitas Peran	.887	.519	.158	.286	3.492
Konflik Peran	.890	.573	.182	.306	3.266
Kelebihan Peran	.925	.600	.195	.225	4.439

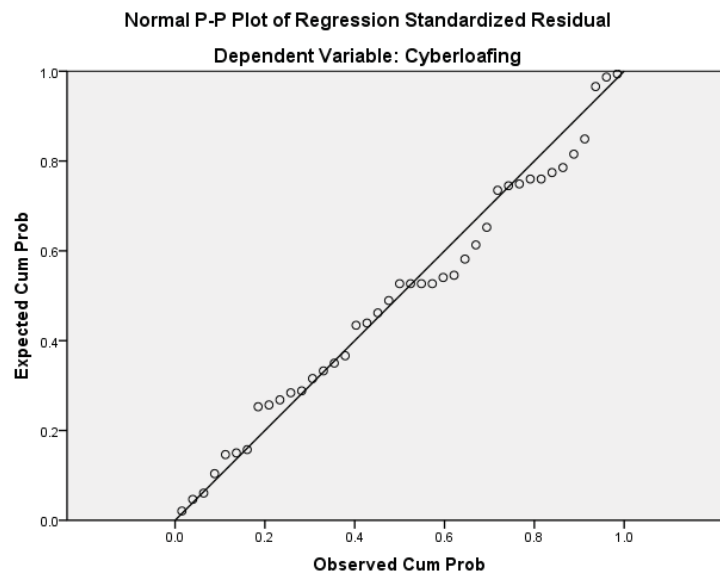
Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10. berdasarkan angka-angka ini dapat diambil

kesimpulan bahwa model regresi penelitian ini lolos dari problem multikolinieritas.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Imam Ghazali, 2002). Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis *histogram* menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini hasil pengujiannya.



Gambar 4.2.

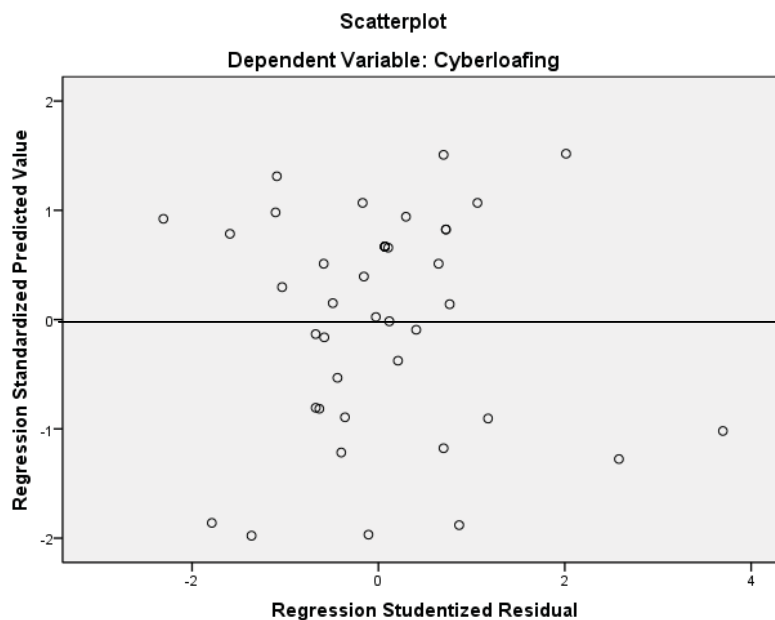
Uji Normalitas

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonal sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat diagram *scatterplot* yaitu apabila data membentuk suatu pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas yang serius. Sedangkan model regresi bebas heteroskedastisitas apabila pola pada *scatter plot* tidak teratur atau menyebar di atas dan di bawah nilai nol. Berikut ini hasil pengujian heteroskedastisitas.



Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatter Plot

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 18.0

4.3. Analisis Data

4.3.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Hasil perhitungan koefisien regresi dengan SPSS 18, dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8.
Hasil Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.613	.565		2.853	.007
Ambiguitas Peran	.349	.095	.295	3.692	.001
Konflik Peran	.378	.089	.328	4.256	.000
Kelebihan Peran	.467	.103	.410	4.557	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Melihat nilai-nilai pada tabel 4.8, persamaan regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 1,613 + 0,349X_1 + 0,378X_2 + 0,467X_3$$

Diketahui:

1,613 = konstanta

0,349 = koefisien regresi Ambiguitas Peran

0,378 = koefisien regresi Konflik Peran

0,467 = koefisien regresi Kelebihan Peran

Berdasarkan koefisien regresi masing-masing variabel tersebut dapat dijelaskan bahwa:

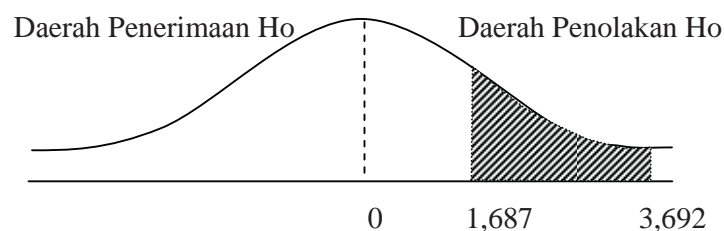
- $\alpha = 1,613$ Bahwa apabila didalam organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara terjadi kenaikan stress kerja pegawai karena ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran maka perilaku menyimpang menggunakan internet atau *cyberloafing* akan naik sebesar 1,613 poin.
- $\beta_1 = 0,349$, Bahwa apabila didalam organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara terjadi peningkatan stress kerja pegawai karena Ambiguitas Peran sebesar 1 poin, maka bisa meningkatkan perilaku menyimpang menggunakan internet atau *cyberloafing* sebesar 0,349 poin.
- $\beta_2 = 0,378$, Bahwa apabila didalam organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara terjadi peningkatan stress kerja pegawai karena konflik Peran sebesar 1 poin, maka bisa meningkatkan perilaku menyimpang menggunakan internet atau *cyberloafing* sebesar 0,378 poin.
- $\beta_3 = 0,467$, Bahwa apabila didalam organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara terjadi peningkatan stress kerja pegawai karena kelebihan Peran sebesar 1 poin, maka bisa meningkatkan perilaku menyimpang menggunakan internet atau *cyberloafing* sebesar 0,467 poin.

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh yang positif, berarti setiap ada perubahan kenaikan dari variabel independen akan mempengaruhi kenaikan variabel dependen.

4.3.2. Pengujian Hipotesis Uji t

1. Uji t untuk pengaruh ambiguitas peran terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara.

Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 3,692$. Dengan sampel (n) = 41 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 41 - 3 - 1 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,687. Jadi nilai $t_{hitung} = 3,692 > t_{tabel}$ (1,687) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja karena ambiguitas peran terhadap perilaku *cyberloafing* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh stress kerja karena ambiguitas peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara dapat dilihat pada Gambar 4.4.



Gambar 4.4

Uji Hipotesis t untuk Ambiguitas Peran

Dari Gambar 4.3 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan

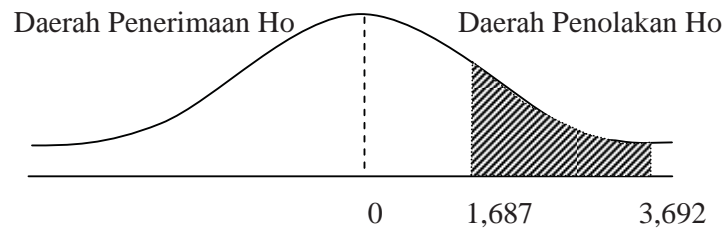
signifikan antara ambiguitas peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Anindita Wicaksono Herlianto, 2015 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing, dimana *Role Ambiguity* memiliki pengaruh negatif terhadap *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ketidakjelasan peran tiap pegawai dalam bekerja pernah dialami kebanyakan pegawai. Adanya tanggung jawab pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara yang banyak, membuat terjadi kebingungan pegawai. Aturan dan perintah atasan yang sering berubah ubah membuat tidak nyaman pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

2. Uji t untuk pengaruh konflik peran terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara.

Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,256$. Dengan sampel (n) = 41 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 41 - 3 - 1 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,687. Jadi nilai $t_{hitung} = 4,256 > t_{tabel} (1,687)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja karena konflik peran terhadap perilaku *cyberloafing* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh stress kerja karena konflik peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5

Uji Hipotesis t untuk Konflik Peran

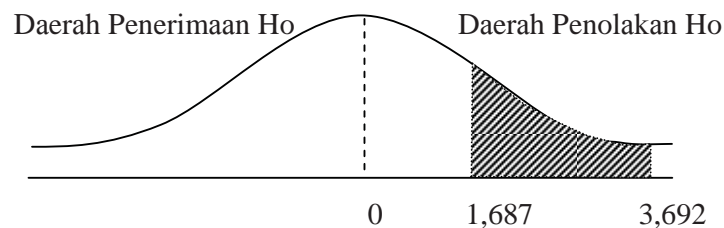
Dari Gambar 4.3 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

Hasil ini sama atau menunjang penelitian Anindita Wicaksono Herlianto, 2015 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing, dimana *Role conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada keinginan beberapa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara untuk pindah kerja dari dinas saat ini karena konflik di kantor. Ada beberapa pegawai yang ingin mencari lingkungan kerja di tempat lain, agar dapat memberikan peran yang lebih baik bagi pembangunan Jepara. Harapan para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara adalah tidak sering mengalami tekanan dan stress kerja.

3. Uji t untuk pengaruh kelebihan peran terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara.

Dengan memperhatikan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} = 4,557$. Dengan sampel (n) = 41 orang, $\alpha = 0,05$ dan $df = 41 - 3 - 1 = 37$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,687. Jadi nilai $t_{hitung} = 4,557 > t_{tabel}$ (1,687) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel stress kerja karena kelebihan peran terhadap perilaku *cyberloafing* di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara. Gambar uji hipotesis t untuk pengaruh stress kerja karena kelebihan peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara dapat dilihat pada Gambar 4.6.



Gambar 4.6

Uji Hipotesis t untuk Kelebihan Peran

Dari Gambar 4.3 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kelebihan peran terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Anindita Wicaksono Herlianto, 2015 yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Pada Cyberloafing, dimana *Role Overload* memiliki pengaruh negatif terhadap *cyberloafing*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara ada yang merasa mempunyai terlalu banyak pekerjaan sehingga mendapat beban berat, padahal ada pegawai lain yang terlihat memiliki beban yang sangat ringan bahkan tidak banyak melakukan pekerjaan. Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara ada yang merasa mendapat tekanan jadwal waktu yang sangat ketat sehingga membuat mereka tertekan, sementara pegawai lain yang telah selesai tidak mau membantunya. Kelebihan peran yang terjadi ketika pekerjaan dirasa terlalu berlebihan diluar kemampuan akan menyusahkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

4.3.3. Uji Hipotesis F

Uji hipotesis F digunakan untuk pengujian terhadap pengaruh stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan SPSS dapat disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9.
ANOVA^b

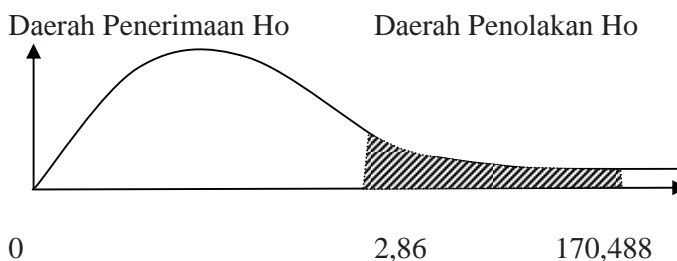
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	356.139	3	118.713	170.488	.000 ^a
Residual	25.764	37	.696		
Total	381.902	40			

a. Predictors: (Constant), Kelebihan Peran, Konflik Peran, Ambiguitas Peran

b. Dependent Variable: Cyberloafing

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Nilai F_{hitung} dari tabel ANOVA diketahui sebesar 170,488. Dengan $df = 41 - 3 - 1 = 37$, $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,86$. Dalam analisis ini berarti nilai F_{hitung} ($170,488$) $>$ F_{tabel} ($2,86$), dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Untuk gambar uji hipotesis F dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.7
Uji Hipotesis F

Dari Gambar 4.7 ditunjukkan bahwa nilai t hitung berada di daerah penolakan H_0 , berarti dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) secara bersama-sama terhadap perilaku *cyberloafing* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa sebagaimana para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara pernah mengirim dan menerima email pribadi pada saat bekerja. Para pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara mengaku kadang membuka *Social Media*, seperti facebook,

BBM, tweeter dan lainnya diwaktu jam kerja. Sebagian pegawai terutama yang laki-laki sebagian pernah membuka dan memainkan *Online gambling* atau permainan di internet atau playstore di *smartphone* karena menurut para pegawai dapat membuat mereka gembira. Menurut sebagian kecil pegawai laki-laki di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Jepara ada yang pernah membuka situs dewasa di internet terutama menggunakan internet kantor, walaupun akibat salah klik atas iklan spam, dan hal ini menurut kebanyakan pegawai cukup mengganggu, karena proteksi internet atas situs dewasa belum optimal.

4.3.4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara. Nilai *R Square* terdapat pada Model Summary dari hasil analisis regresi yang disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.927	.834

Sumber: Data primer yang diolah, 2017.

Dengan melihat Tabel 4.13 diketahui nilai koefisien determinasi adalah $(r^2) = 0,927 \times 100\% = 92,7\%$, hal ini bahwa variabel stress kerja yang meliputi (ambiguitas peran, konflik peran dan kelebihan peran) mempengaruhi perubahan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas Lingkungan Hidup Jepara sebesar 92,7%, sedangkan perubahan terhadap perilaku *cyberloafing* PNS di Dinas

Lingkungan Hidup Jepara sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya komitmen, persepsi sanksi, dan fasilitas.