

ABSTRACT

ENA SUHANA : Job Performance Analysis of Human Resources, Case Study on Forestry and Estate Service of Banten Province Under Guidance Alugoro Mulyowahyudi

Generally, job performance influenced by individual and environmental factors. Individual factors include intellectual quotient and emotional quotient, while environmental factors among other things job description, authority, work target, communication style, connecting work, work climate, career opportunity and work facility (Mangkunegara, 2003).

This research had done from January 2007 until March 2007 with aims for to know infact point and dominant factor of job performance on Forestry and Estate Service of Banten Province.

The sampling methode used Disproportionate Stratified Random Sampling with 78 samples from 105 functionaries. For to analysis data was used Multy Linier Regresion Function with Statistical Product and Service Solution program (SPSS).

Base on the analysis result, can be concluded as below :

1. According to simultan way, intellegential quotient, emotional quotient, spiritual quotient, job, otority, work target, communication style, connecting work, work climate, carrier opportunity and work facility have significant influence to job performance.
2. By phartial methode, emotional quotient, spiritual quotient, job, otority, work target, communication style, connecting work and work climate have significant influence to job performance.
3. By phartial methode, intellegential quotient, carrier opportunity and work facility have not significant influence to job performance.
4. Dominant factor which have significant influence to job performance on Forestry and Estate Service of Banten Province is otority variable.
5. There is one independent variable with negative value in coefficien regresion and have not significant influence to job performance, this is work facility.

ABSTRAK

ENA SUHANA : ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten Di Bawah Bimbingan Alugoro Mulyowahyudi

Secara umum, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumberdaya manusia adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Faktor individu ditentukan oleh kecerdasan pikiran (*Intelligential Quotient*) dan kecerdasan emosi (*Emotional Quotient*), sedangkan faktor lingkungan kerja meliputi uraian jabatan, otoritas, target kerja, pola komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, peluang karier dan fasilitas (Mangkunegara, 2003).

Sesuai uraian di atas, penelitian ini mengambil judul ‘Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia’ yang dilaksanakan pada Bulan Januari 2007 hingga Bulan Maret 2007, dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dan yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Disproportionate Stratified Random Sampling* dengan ukuran sampel sebanyak 78 pegawai dari total populasi sebanyak 105 orang. Pada penelitian ini, untuk menganalisis kinerja sumber daya manusia digunakan persamaan regresi linier berganda melalui program SPSS.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kecerdasan pikiran, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, uraian jabatan, otoritas, target kerja, pola komunikasi, hubungan kerja, iklim kerja, karier dan fasilitas secara bersama-sama berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.
2. Secara parsial, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual, uraian jabatan, otoritas, target kerja, pola komunikasi, hubungan kerja dan iklim kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja sumber daya manusia.
3. Kecerdasan pikiran, karier dan fasilitas tidak *signifikan* pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia.
4. Variabel yang paling dominan dan *signifikan* pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten adalah variabel otoritas.
5. Terdapat satu variabel bebas yang nilai koefisien regresinya negatif (-) dan tidak *signifikan* pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia, yaitu variabel fasilitas kerja.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia
(Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan
Provinsi Banten)

Nama : ENA SUHANA
NIM : 131 0302- 022
Program : Pascasarjana, Program Magister Manajemen
Tanggal : Juli 2007

Mengesahkan

Ketua Program Magister Manajemen

Dr. Ir. Mustika S. Purwanegara, M.Sc.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Pembimbing Utama

Dr. Ir. Alugoro Mulyowahyudi, M.Sc.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENA SUHANA
NIM : 131 0302- 022
Program Studi : Pascasarjana, Program Magister Manajemen
Disahkan : Juli 2007

Dengan ini menyatakan bahwa Karya Akhir yang berjudul :

**Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia
(Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten)**

Adalah benar sebagai hasil karya saya sendiri dan belum pernah dipublikasikan.
Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan tepat,
serta dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, Juli 2007

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Ena Suhana)

KATA PENGANTAR

Karya Akhir yang berjudul ‘Analisis Kinerja Sumber Daya Manusia’ ini merupakan hasil studi kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, dilaksanakan pada Bulan Januari 2007 hingga minggu ketiga bulan Maret tahun 2007.

Maksud penulisan Karya Akhir ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana, Jakarta.

Dalam proses penyusunannya penulis mendapat banyak dukungan, masukan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehubungan dengan hal tersebut penulis sangat berterima kasih terutama kepada yang terhormat :

1. Dr. Ir. Mustika S. Purwanegara, M.Sc. selaku ketua pada Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana, Jakarta
2. Dr. Ir. Alugoro Mulyowahyudi, M.Sc., selaku pembimbing utama
3. Segenap sivitas akademika pada Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Mercu Buana, Jakarta
4. Segenap anggota keluarga, teman sejawat, kerabat dan handai taulan yang telah mendukung serta memberikan motivasinya sehingga Karya Akhir ini dapat diselesaikan sebagaimana yang diharapkan.

Semoga segala amal baiknya mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin.

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR SINGKATAN.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian	3
1.5. Sistematika Penulisan.....	4
II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	5
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
2.2. Kinerja Sumber Daya Manusia.....	8
2.3. Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	9
2.4. Teknik Sampling dan Analisis Data.....	13
2.5. Hasil Penelitian Terdahulu.....	15
2.6. Kerangka Pemikiran	16
2.7. Hipotesis.....	17
III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN	18
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	18
3.2. Pengumpulan Data.....	18
3.3. Metode Pengambilan Sampel.....	19
3.4. Model Analisis Data dan Metode Pendugaan.....	20
3.5. Batasan Penelitian.....	29
3.6. Definisi Operasional	29
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Gambaran Umum Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten	34
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian ..	38
4.4. Hubungan Faktor-faktor Kinerja Sumber Daya Manusia	39
4.5. Hasil Analisis Regresi	40
4.6. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten	44
4.7. Pembahasan	56

V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Luas Sumber Daya Hutan dan Kebun di Provinsi Banten Tahun 2006.....	2
2.	Sampel Penelitian.....	19
3.	Variabel, Indikator Variabel dan Parameter Penelitian	22
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Jabatan.....	35
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Golongan.....	36
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	38
10.	Data Faktor-faktor Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten.....	39
11.	Hasil Analisis Regresi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten ...	41
12.	Output Uji Multikolienaritas Faktor-faktor yang Mempengaruhi ..	43
13.	Data Faktor-faktor Otoritas pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten.....	45
14.	Data Uraian Jabatan pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	46
15.	Data Kecerdasan Emosi Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	47
16.	Data Target Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	48
17.	Data Pola Komunikasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	49
18.	Data Faktor-faktor Kecerdasan Spiritual pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	50
19.	Data Iklim Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	51
20.	Data Hubungan Kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	52
21.	Data Kecerdasan Pikiran pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	53
22.	Data Karier pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten	54
23.	Data Fasilitas pada Dinas Kehutanan Provinsi Banten.....	55

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1.	16



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kependekan Dari	Halaman
BT	Bujur Timur	1
LS	Lintang Selatan	1
Km	Kilo Meter	1
ha	Hekto Are (Hektar)	2
PBS	Perkebunan Besar Swasta	2
IQ	Intelligential Quotient	10
EQ	Emotional Quotient	10
SQ	Spiritual Quotient	10
Kp	Kecerdasan Pikiran	16
Ke	Kecerdasan Emosi	16
Sp	Kecerdasan Spiritual	16
Uj	Uraian Jabatan	16
Ot	Otoritas	16
Tk	Target Kerja	16
Km	Pola Komunikasi	16
Hk	Hubungan Kerja	16
Ik	Iklim Kerja	16
Kr	Peluang Karier	16
Fa	Fasilitas	16
SPSS	<i>Statistical Product and Service Solution</i>	20
SS	Sangat Setuju	20
S	Setuju	20
N	Netral	20
TS	Tidak Setuju	20
STS	Sangat Tidak Setuju	20
SDM	Sumber Daya Manusia	22
UPTD	Unit Pelaksana Teknis Daerah	29
DIKLAT	Pendidikan dan Pelatihan	46

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor		Halaman
1.	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan Penyusunan Karya Akhir	64
2.	Daftar Pertanyaan/Instrumen Penelitian.....	65
3.	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	71
4.	Data Hasil Survey/Jawaban Responden.....	73
5.	Analisis Data Penelitian.....	97
6.	Struktur Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.....	107
7.	Bagan Struktur Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.....	118
8.	Data Populasi Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.....	119



UNIVERSITAS
MERCU BUANA



ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten)

KARYA AKHIR

UNIVERSITAS
Oleh
ENA SUHANA
MERCU BUANA

131 0302- 022

UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2007



ANALISIS KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(Studi Kasus pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten)

KARYA AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Pascasarjana,
Program Magister Manajemen

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Oleh

ENA SUHANA

131 0302- 022

UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2007