

# Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru

Leonardus Teguh Handoyo<sup>1\*</sup>, Saniyah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master, \*E-mail : Handoyoteguh113@gmail.com

<sup>2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master

---

## ABSTRAK

**Tujuan** – Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan cabang pekanbaru. **Desain/metodologi/pendekatan** – Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan aplikasi SPSS. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu secara sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor pelatihan kehutanan yang berjumlah 30 orang. **Temuan** – pada penelitian ini terdapat temuan yaitu kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. **Keterbatasan/implikasi penelitian** – Penelitian ini terpadat keterbatasan oleh sebab itu untuk penelitian selanjutnya alangkah baiknya menambah variabel-variabel seperti lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi. **Implikasi praktis** – Diharapkan pemimpin organisasi memberikan rasa aman kepada para pegawai agar, pegawai dapat bekeja secara maksimal. **Orisinalitas/nilai** – Indikator yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya.

---

## ARTICLE HISTORY

Diterima 14 Maret 2024

Direvisi 20 April 2024

Diterima 08 Juni 2024

---

## KATA KUNCI

Kepemimpinan dan  
Kinerja

---

## Pendahuluan

Sebuah organisasi tentu memerlukan seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbuan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi. Pencapaian tujuan organisasi banyak aspek yang menjadi penting dalam pemenuhannya di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Karna suatu intelasi yang memiliki pegawai yang handal jika tidak di kelola dengan baik oleh pemimpin maka tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Harsona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu benda atau orang yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan jadi pengaruh merupakan sesuatu yang timbul karena sesuatu yang lain yang di maksud di sini adalah hasil yang di capai dari aktivitas atau kegiatan yang di lakukan oleh pemimpin upt pelatihan kehutanan cabang pekanbaru untuk mementuk watak atau kepercayaan dan perbuatan para pegawai terkait kinerja yang harus di capai.

Untuk melihat sejauh mana para pegawai memiliki kinerja tertentu, perlu dilakukan penilaian kinerja. Tujuannya adalah mengetahui sejauhmana pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi. Jika pegawai dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi atau bahkan lebih besar, maka kinerja pegawai tersebut baik (tinggi). Sebaliknya, jika pegawai tidak dapat mencapai standar yang ditetapkan, maka kinerjanya rendah (buruk). Tentu saja kinerja pegawai di tentukan oleh banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah faktor kepemimpinan dan kinerja. Kualitas organisai yang baik diharapkan agar mampu dan memiliki etos kerja yang produktif, terampil, kreatif, disiplin dan profesional.

Disamping itu juga diperlukan sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan, mengembangkan

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: Handoyoteguh113@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2024

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

dan menguasai ilmu teknologi yang inovatif dalam rangka memacu pelaksanaan kerja. Hal ini dikarenakan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sentral dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dapat dipengaruhi oleh perilaku para pegawai suatu organisasi. Berikut serta sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Penilaian kinerja pegawai pada kantor Unit Pelatihan Kehutanan dapat di nilai dari aspek 1) disiplin 2) ketepatan waktu 3) kualitas 4) kerjasama tim Penilaian kinerja di katagorikan dengan beberapa katagori 1) baik ( 85 - 100) 2) cukup (70 – 85) 3) kurang baik ( 50 – 70 ) sedangkan kinerja pegawai kantor upt pelatihan kehutanan dapat di lihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Kinerja Pegawai Perindividu Tahun 2021 – 2023

| No            | Katagori    | Tahun     |     |           |     |           |     |
|---------------|-------------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|-----|
|               |             | 2021      | %   | 2022      | %   | 2023      | %   |
| 1             | Baik        | 15        | 2,5 | 12        | 2,1 | 7         | 2,1 |
| 2             | Cukup       | 2         | 0,3 | 6         | 1   | 14        | 4,2 |
| 3             | Kurang baik | 0         | 0   | 0         | 0   | 9         | 2,7 |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>17</b> |     | <b>18</b> |     | <b>30</b> |     |

Sumber : Kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru,2024

Dari table 1 dapat di ketahui bahwa pada tahun 2023 terdapat 2,7 persen katagori kurang baik dari tahun ke tahun sebelumnya jadi ada penurunan hasil kinerja dari tahun ke tahun di karnakan kurangnya kualitas kerja para pegawai sehingga terjadi perubahan jumlah pegawai dari tahun ketahun Selain itu berdasarkan survey pemimpin belum mendukung 100 % tercapainya tujuan intensi untuk menghantarkna pada suatu pencapaian dan sasaran tertentu maka dari itu pemimpinan harus bisa mengelola dan mengembangkan pegawai di kantor Pelatian Kehutanan sehingga dapat tercapai tingkat efesiensi, penyesuaian dan prestasi kerja yang tinggi. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kantor pelatiahn kehutanan. Dukungan dari atasan atau pimpinan yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan mempermudah penilain kinerja yang efektif.

Tabel 2. Pegawai yang di butuhkan berdasarkan Pendekatan Tugas Pertugas 2021 - 2023

| No                                         | Satuan hasil | Beban kerja | Waktu penyelesaian perunit sasaran kerja | Pegawai yang di butuhkan |
|--------------------------------------------|--------------|-------------|------------------------------------------|--------------------------|
| 1                                          | Dokumen      | 60          | 900 menit                                | 0,75                     |
| 2                                          | Kegiatan     | 14          | 240 menit                                | 0,46                     |
| 3                                          | Kegiatan     | 60          | 300 menit                                | 0,25                     |
| 4                                          | Dokumen      | 60          | 300 menit                                | 0,25                     |
| 5                                          | Dokumen      | 3           | 900 menit                                | 0,37                     |
| 6                                          | Dokumen      | 12          | 900 menit                                | 0,15                     |
| 7                                          | Dokumen      | 12          | 900 menit                                | 0,15                     |
| 8                                          | Dokumen      | 12          | 900 menit                                | 0,15                     |
| 9                                          | Dokumen      | 25          | 400 menit                                | 0,13                     |
| 10                                         | Dokumen      | 16          | 600 menit                                | 0,16                     |
| <b>Jumlah persentase sasaran kerja</b>     |              |             |                                          | <b>2,82</b>              |
| <b>Pembulatan pegawai yang di butuhkan</b> |              |             |                                          | <b>3</b>                 |

Sumber : Kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru,2024

Berdasarkan tabel 2 dari sasaran kinerja dapat di ketahui pegawai yang di butuhkan yaitu: 2.82 di analisis berdasarkan beban kerja dan jam kerja yang efektif pertahun 240 hari x 5 jam = 1.200 jam = 72.000 menit degan menggunakan rumus pendekatan tugas pertugas dengan cara waktu penyelesaian rata2 di kali beban kerja di bagi waktu kerja yang efektif pertahun dan di analisis berdasarkan sikaf pekerjaan yaitu keahlian,kulitas kerja, kuantitas kerja dan sikap serta di analisis terhadap peralatan / teknologi yang di gunakan maka kebutuhan pegawai untuk jabatan tersebut adalah 3 orang

Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia demi mencapai tujuan organisasi perusahaan juga harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan

pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. sumber daya manusia di tentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peranan SDM berkembang seiring dengan perubahan serta perkembangan organisasi, SDM berperan penting karena sehebat dan secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik sebagai penggeraknya, maka proses tersebut tidak akan mampu menghasilkan output yang baik pula. Pada kantor unit pelatihan kehutanan kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja terutama dari kepemimpinan yang kurang efektif dari segi sikap, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman dan saling menghargai.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. dari itu seorang pemimpin mempunyai peranan penting bagi seorang bawahannya untuk kepemimpinannya di dalam suatu lembaga atau instansi di duga tidak terlepas dari disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kinerja dan demikian pemeliharaan maupun peningkatan kinerja para pegawai perlu dilakukan oleh seorang pemimpi pada suatu organisasi yang di pimpinnya agar sebuah tujuan organisasi mencapai target

Fenomena yang terjadi di kantor Pelatihan Kehutanan mengenai kepemimpinan berdasarkan survey peneliti yaitu : kurangnya dukungan dari pemimpinan untuk mencapai tujuan intensi pemerintah dan kurangnya sikap saling menghargai sehingga berdampak pada kualitas kerja para pegawai.

Dengan melihat latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PELATIHAN KEHUTANAN CABANG PEKANBARU “

## Dukungan Teoritis

Azijah et al. (2024) dengan judul *Influence Of Leadership On Civil Servant Performance*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yaitu variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja, sedangkan perbedaannya pada objek penelitian dan analisi data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, untuk penelitian terdahulu menggunakan analisis *weght mean score*.

Faizira & Mirani (2019) dengan judul pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakantugas pekerjaannya dapat bersifat positifataunegatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubunganyang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan makaakan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Faktor pendukungnya motivasi dan penghambatnya system karir. Persamaan dengan penelitian yaitu variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian dan analisi data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, untuk penelitian terdahulu menggunakan analisis *content analysis*.

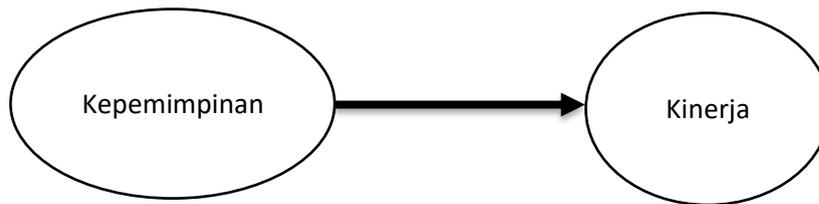
Sutanjar & Saryono (2019) dengan judul pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yaitu variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja, sedangkan perbedaannya yaitu objek penelitian dan analisi data penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, untuk penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda.

Putra & Riyana Suprapti (2019) dengan judul pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yaitu variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja, sedangkan perbedaannya pada objek penelitian. Tangkeallo (2022) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian yaitu variabel bebas kepemimpinan dan variabel terikat kinerja,

sedangkan perbedaannya pada objek penelitian.

H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru

## Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

## Metode penelitian

### Desain Penelitian

Menurut Nazir (2019) Desain penelitian merupakan seluruh proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini mencakup proses-proses sebagai berikut: Identifikasi dan pemilihan masalah penelitian, Pemilihan kerangka konseptual untuk masalah penelitian serta hubungan-hubungan dengan penelitian sebelumnya, Memformulasikan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dan tujuan, luas jangkauan (*scope*) dan hipotesis untuk diuji, Membangun penyelidikan atau percobaan, Memilih serta memberi definisi terhadap pengukuran variabel-variabel, Memilih prosedur dan teknik sampling yang digunakan, Menyusun alat dan teknik untuk mengumpulkan data, Membuat *coding*, serta mengadakan editing dan *processing* data.

### Populasi dan Sampel

Arikunto (2018) memberikan pengertian populasi sebagai keseluruhan sobyek penelitian. Berdasarkan dua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan unit, nilai, ataupun individu yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kantor Pelatihan Kehutanan yang berjumlah 30 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari populasi. Arikunto (2018) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan segala karakteristik yang dimiliki oleh keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil dari Teknik sampling dan penarikan secara sensus adalah 30 pegawai

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi oprasional variable penelitian menurut Sugiyono (2019) adalah suatu atribut atau sikap atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di Tarik kesimpulannya. Definisi variabel – variabel harus di rumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Tabel 3. Tabel Oprasional Variabel

| No | Variabel           | Indikator                                                                                                                   | Skala   |
|----|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1  | Kepemimpinan ( x ) | 1. Bersikap adil<br>2. Mendukung tercapainya tujuan<br>3. Menciptakan rasa aman<br>4. Bersikap menghargai<br>(Zainal, 2019) | Ordinal |
| 2  | Kinerja ( y )      | 1. Disiplin kerja<br>2. Kualitas kerja<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Kerjasama tim<br>(Mathis & Jackson, 2016)                | Ordinal |

## Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang di sebarakan kepada seluruh pegawai pada kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru di gunakan skala likert. Skala likert di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variable yang di ukur dan dijabarkan menjadi indikator variable. Jawaban setiap item yang di gunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negative Sugiyono (2019).

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2015). Di dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan model penelitian sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X = Kepimimpinan

a = Konstanta dan garis regresi linear

b = koefisien regresi

## Hasil

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa koefisien validitas (*corrected item total correlation*) yang lebih besar dari r tabel 0,361 sehingga item-item soal variabel Kepemimpinan dan kinerja pegawai di kantor pelatihan Kehutanan Pekanbaru tersebut layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,60 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai di kantor Pelatihan Kehutanan dan Pekanbaru tersebut handal untuk mengukur variabelnya.

### Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* pada kedua variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0.05. Dari nilai pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai tersebut berdistribusi normal.

### Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) kepada variabel terikat (Y). Model yang digunakan dalam regresi linear sederhana dapat disebut layak apabila asumsi klasik terpenuhi seperti uji normalitas data dan uji kelayakan model. Berikut hasil uji regresi linear sederhana antara variabel antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Pelatihan Kehutanan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

---

Coefficients<sup>a</sup>

---

| Model |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.  |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
|       |              | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |       |
| 1     | (Constant)   | 6.374                       | 3.044      |                           |  | 2.094 | .045  |
|       | Kepemimpinan | .779                        | .092       | .848                      |  | 8.477 | <.001 |

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel di atas, maka model persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 6,374 + 0,779x$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,374 dengan tanda positif menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari kepemimpinan maka nilai kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y) adalah 6,374.
2. Nilai koefisien kepemimpinan (X) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y), artinya setiap peningkatan nilai kepemimpinan (X) akan meningkat pula kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan dan Pemberdayaan Masyarakat (Y) sebesar 0,779.

### Uji Hipotesis

Hasil penelitian ini didapat dari pengolahan data secara statistik menggunakan SPSS versi 24. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan dengan uji parsial (Uji t). Uji parsial dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara individu (parsial) antara variabel bebas kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Pelatihan Kehutanan (Y). Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau sebesar 0,05 (*two tailed test*) dengan derajat bebas  $df = n - k - 1 = 28 (30 - 1 - 1)$ , maka dapat diperoleh nilai tabel sebesar 2,048. Hasil uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

| Coefficients <sup>a</sup> |              |                             |            |                           |  |       |       |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|-------|
| Model                     |              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |  | t     | Sig.  |
|                           |              | B                           | Std. Error | Beta                      |  |       |       |
| 1                         | (Constant)   | 6.374                       | 3.044      |                           |  | 2.094 | .045  |
|                           | Kepemimpinan | .779                        | .092       | .848                      |  | 8.477 | <.001 |

Sumber : Data Olahan, 2024

Berdasarkan hasil analisis signifikansi parsial (uji t) pada tabel di atas, maka uji parsial antara variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Pelatihan Kehutanan (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel yaitu sebesar 8,477 ( $8,477 > 2,048$ ), sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,001 lebih kecil dari pada taraf alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Unit Pelaksana Pelatihan Kehutanan (Y).

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

Dari pengujian regresi di atas, maka dapat diperoleh nilai dari Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Handoyoteguh113@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2024

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .848 <sup>a</sup> | .720     | .710              | 1.53690                    |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber ; data Olahan, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,848 dimana nilai tersebut mendekati 1 sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel memiliki keeratan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebar antara 0-1, samkin mendekati ke angka 1 maka semakin kuat hubungan yang terbentuk. Nilai koefisien determinasi atau R square ( $R^2$ ) dalam penelitian ini sebesar 0,720, hal ini juga dapat diartikan bahwa sebesar 72% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan yang ada di Kantor tersebut. Sedangkan sebesar 28% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dibahas dalam penelitian ini.

## Diskusi

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan cabang pekanbaru Di dalam suatu perusahaan signifikan secara statistik, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

Berdasarkan hasil analisis signifikansi parsial (uji t) antara variabel kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan caving pekanbaru (Y) diperoleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada taraf alpha. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan (Y).

Menurut Hersona & Sidharta (2017) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. SDM adalah elemen kunci dalam suatu organisasi karena manusia memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan sumber daya lain. Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu benda atau orang yang ikut membentuk watak kepercayaan atau perbuatan jadi pengaruh merupakan sesuatu yang timbul karena sesuatu yang lain yang di maksud di sini adalah hasil yang di capai dari aktivitas atau kegiatan yang di lakukan oleh pemimpin upt pelatihan kehutanan cabang pekanbaru untuk mementuk watak atau kepercayaan dan perbuatan para pegawai terkait kinerja yang harus di capai.

Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai.

Rendahnya kinerja pegawai dalam melakukan tugas-tugas di kantor merupakan hal dan permasalahan yang serius, Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Terry dalam Thoha (2015) mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. dari itu seorang pemimpin mempunyai peranan penting bagi

seorang bawahannya untuk kepemimpinannya di dalam suatu lembaga atau instansi di duga tidak terlepas dari disiplin para pegawai dan pimpinan dalam aktivitas kinerja dan demikian pemeliharaan maupun peningatan kinerja para pegawai perlu dilakukan oleh seorang pemimpi pada suatu organisasi yang di pimpinnya agar sebuah tujuan organisasi mencapai target

Hasil penelitian yang di dapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor pelatihan kehutanan karna r-hitung lebih besar dari r-tabel dan R square = 72% yang menunjukkan presentase pengaruh yang di berikan variabel X terhadap Y, sedangkan sisa persentase sebesar 28% di pengaruhi factor lain seperti kepuasan kerja, perstasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja yang tidak di teliti dalam penelitian ini

## Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “ pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelatihan kehutanan cabang pekanbaru “ maka dengan ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pelatihan kehutanan karna di peroleh nilai thitung lebih besar daripada nilai ttabel, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari pada taraf. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai di kantor Pelatihan Kehutanan (Y).
2. Kepemimpinan dan kinerja pegawai di lihat dari uji regresi atau R square di peroleh 72% kinerja pegawai dapat di jelaskan oleh kepemimpinan yang ada di kantor pelatihan kehutanan, sedangkan sebesar 28 % sisanya di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dan di bahas dalam penelitian ini

## Ucapan

Kami berterima kasih kepada pimpinan dan pegawai Kantor Pelatihan Kehutanan Cabang Pekanbaru, selain itu kami ucapkan terima kasih kepada rekan-rekan dosen Institut Teknologi dan Bisnis Master atas bantuan dan dukungannya selama pelaksanaan penelitian ini.

## Pernyataan pengungkapan

Penulis menyatakan bahwa tidak memiliki kepentingan yang menimbulkan konflik yang berhubungan dengan penelitian yang dijelaskan dalam makalah ini.

## Referensi

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, Wahyudin, C., & Lydon, N. A. (2024). Influence Of Leadership On Civil Servant Performance. *Jurnal Governansi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- Faizira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Dumai. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, 4(1), 76–83.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Harsona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 15(3).
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, H. J. (2016). *Human Resource Management*. Southwestern.
- Nazir. (2019). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Putra, N. P., & Riyana Suprapti. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi*, 3(1), 321–328.  
<https://doi.org/10.61401/relevansi.v3i1.31>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). Penerbit Alfabeta.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 3(2), 321–325.  
<http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514%0A>
- Tangkeallo, D. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Malea Energy Di Makale Selatan Kabupaten Tana Toraja. *Jurna Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(5), 233–341.  
<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2762>
- Thoha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.