PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANANPROVINSI JAMBI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Jambi

DISUSUN OLEH :

NUR ZANNAH AL BAQY

NIM. C1B018101

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS JAMBI

2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis , menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh:

Nama	: Nur Zannah Al Baqy
Nomor Mahasiswa	: C1B018101
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku untuk persyaratan ujian Skripsi.

Jambi, November 2022

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Sumarni, M.M	**Fitri Chairunnisa,S.E, MM**
NIP. 196304051989022001	**NIP. 198805082018032001**

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Musnaini, S.E., M.M
NIP. 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah di pertahankan di hadapan Panitia Penguji Komprehensif dan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Desember 2022

Jam : 10.30 S/D 12.00 WIB

Tempat : Ruang Seminar prodi Manajemen S1

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Penguji	Dr. Shofia Amin, SE, M.Si.	
Penguji Utama	Dr. Drs. Edward, MS	
Sekertaris Penguji	Dwi Kurniawan, SE, MM	
Anggota Penguji	1. Dra. Sumarni, MM	
	2. Fitri Chairunnisa, SE, MM	

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Manajemen	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dr. Zulfina Adriani, S.E, M.Sc	**Dr. H. Junaidi, S.E, M.Si**
NIP.196702151993032004	**NIP.196706021992031003**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan skala likert terhadap 55 pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan uji koefesien determinasi menggunakan alat bantu program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), kepemimpinan transformasinal (X1) dan displin (X2) kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepemimpinan dan displin kerjanya. Penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan masukan bagi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara pemimpin mampu untuk meningkatkan komunikasi dan melakukan pengawasan yang lebih baik. selain itu, pegawai diharapkan untuk selalu meningkatkan kehadiran sehingga kulitas pekerjaan yang dihasilkan akan semakin baik.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Displin Kerja dan Kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of transformational leadership and work discipline on employee performance at the Jambi Provincial Forestry Service. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 55 employees at the Jambi Provincial Forestry Service Office. The data testing technique used includes validity test, reliability test and coefficient of determination test using SPSS 16 program tools. The results show that transformational leadership (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance. significant effect on employee performance (Y), transformational leadership (X1) and discipline (X2) work together have a positive and significant effect on employee performance (Y). This can be interpreted that the level of employee performance is very influential on the level of leadership and work discipline. This research is expected to provide input for the Jambi Provincial Forestry Service to improve employee performance by means of leaders being able to improve communication and carry out better supervision. In addition, employees are expected to always increase attendance so that the quality of the work produced will be better.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Discipline and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan nikmat, taufik serta Rahmat-Nya yang sangat besar sehingga saya pada akhirnya bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI JAMBI".

Skripsi ini ditulis guna memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, Ayahku (Bpk. Darmaji) dan Ibuku (Ibu Kutiyah) tercinta yang mendukung dan memberi semangat selama proses perkuliahan hingga penelitian skripsi ini. Kemudian kepada Ibu Dra. Sumarni, M.M dan Ibu Fitri Chairunnisa, S.E, MM selaku Pembimbing Skripsi yang telah banyak membimbing dan mengarahkan penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan dan dorongan moril maupun data dan informasi.untuk itu melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan sedalam-dalamnya kepada yang terhormat yaitu sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno, M.Sc., Ph. D selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. H. Junaidi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
3. Ibu Dr. Zulfina Adriani, SE, M.Sc selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi
4. Ibu Dr. Musnaini, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan Ilmu yang sangat berharga selama penulis menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

6. Teman-teman seperjuangan atas dukungan dan bantuannya serta kebersamaannyaa selama ini.

7. Semua pihak-pihak yang terlibat yang tak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu terima kasih atas bantuannya.

Penulis sangat menyadari bahwa ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki terbatas sehingga dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan,kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya. Amin ya rabbal Alamin.

Jambi, November 2022

Nur Zannah Al Baqy
C1B018101

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN i
ABSTRAK ii
***ABSTRACK*..... iii**
KATA PENGANTAR.....iv
DAFTAR TABEL.....ix
DAFTAR GAMBAR.....x
DAFTAR LAMPIRAN xi
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah.....8
1.3 Tujuan penelitian.....8
1.4 Manfaat Penelitian 9
BAB IĮ TINJAUAN PUSTAKA.....10
2.1 Kinerja Pegawai 10
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....11
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....11
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai 12
2.2 Kepemimpinan Transformasional.....14
2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional 14
2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.....15
2.2.3 Indikator Kepemimpinan transformasional 16
2.3 Disiplin Pegawai 16
2.3.1 Definisi Disiplin Pegawai.....16
2.3.2 Pentingnya Disipllin Kerja 18
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja.....19
2.4 Hub2ngan Antar Variabel 22
2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....22
2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....22

2.4.3 Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 23
2.5 Penelitian Terdahulu 25
2.6 Kerangka Pemikiran 29
2.7 Hipotesis 30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 31
3.1 Pendekatan Penelitian 31
3.2 Populasi dan Sampel 31
3.2.1 Populasi Penelitian 31
3.2.2 Sampel Penelitian 31
3.3 Operasional Varibel dan Pengukuran 32
3.4 Metode Pengumpulan Data 34
3.4.1 Sumber Data 34
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data 35
3.5 Teknik Analisis Data 36
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian 36
3.6 Analisis Deskriptif 36
3.6.1 Rentang Skala 37
3.6.2 Rentang Skor 38
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda 38
3.7.1 Uji Parsial (Uji-t) 39
3.7.2 Uji Simultan (Uji F) 39
3.7.3 Koefesien Determinasi (R^2) 39
BAB IV GAMBARAN UMUM 41
4.1 Profil Dinas Kehutanan 41
4.2 Visi & Misi 42
4.3 Struktur Organisasi 43
BAB V HASIL & PEMBAHASAN 59
5.1 Hasil Penelitian 59
5.1.1 Karakteristik Responden 59
5.1.2 Deskripsi Operasional Variabel 60
5.1.3 Uji Instrumen Penelitian 67

5.1.4 Analisis Regresi Liniear Berganda 70
5.1.5 Uji Hipotsis 71
5.1.6 Koefesien Determinasi 73
5.2 Pembahasan 74
5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai 74
5.2.2 Pengaruh Displin Kerja terhadap kinerja pegawai 75
5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasonal Dan Disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai 76
BAB VI PENUTUP 77
6.1 Kesimpulan 78
6.2 Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja 4
Tabel 1.2 Survey Awal Kinerja Pegawai 5
Tabel 1.3 Survey Awal kepemimpinan 6
Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi 7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 25
Tabel 3.1 Operasional Variabel 33
Tabel 3.2 Rentang Skala Pengukuran Variabel 38
Tabel 5.1 Karakteristik Responden 59
Tabel 5.2 Deskripsi Kinerja Pegawai 61
Tabel 5.3 Deskripsi Kepemimpinan Transformasional 63
Tabel 5.4 Deskripsi Displin Kerja 65
Tabel 5.5 Uji Validitas 68
Tabel 5.6 Uji Reliabilitas 69
Tabel 5.7 Uji Regresi Linier Berganda 70
Tabel 5.8 Uji Statistik t 72
Tabel 5.9 Uji Statistik f 73
Tabel 5.10 Uji Koefesien Determinasi 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1Kerangka Konseptual Penelitian 30
Gambar 4.1 struktur Organisasi 58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner 81
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Kuisioner.....87
Lampiran 3 Karakterisitik Responden 88
Lampiran 4 Hasil Olah Output SPSS.....93
Lampiran 5 Tabel R 101
Lampiran 6 Tabel F.....102
Lampiran 7 Tabel t.....103
Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian Dan Pengambilan Data Yang Di Kekuarkan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisinis 106
Lampiran 9 Surat Mahasiswa Telah Melakukan Penelitin Dan Pengambilan Data Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Kehutanan provinsi Jambi.....107
Lampiran 10 Foto Dokumentasi Penelitian.....108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi untuk dapat maju, berkembang dan mencapai tujuan yang berlandaskan pada visi dan misi memerlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia di dalam instansi haruslah memiliki kualitas dan mutu yang tinggi. Pada dasarnya organisasi atau instasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, akan tetapi organisasi mengharapkan pegawai mau bekerja dengan giat dan berkeingninan untuk mencapai hasil yang optimal. pegawai yang memiliki intergritas yang tinggi pasti memiliki hasil kerja yang baik. Intergritas yang tinggi dapat dilihat dari bagaimana peran seorang pemimpin dan dapat ditinjau dari tingkat disiplin kerja yang selalu taat terhadap peraturan yang berlaku pada instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yangdiberikan kepadanya. Kinerja seseorang tidak dapat dilihat secara langsung, tetapi memerlukan beberapa waktu untuk bisa mengetahui apakah kinerja seseorang baik atau buruk, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) yaitu kinerja merupaka hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode yang biasanya memiliki jangka waktu selama 1 tahun. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Didalam upaya mewujudkan kinerja pegawai yang diinginkan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antar lain kepemimpinan, perilaku, disiplin kerja, motivasi, lain-lain. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas mengenai faktor yang diindentifikasi mempengaruhi Kinerja pegawai yaitu, kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.

Setiap Lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memilki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan, kemampuan, pengetahuan dan dorongan. Keberhasilan pengendalian dalam suatu organisasi tidak terlepas dari

peran pimpinan suatu organisasi atau instansi karena peran pemimpin dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja suatu organisasi. Menurut Soekarso (2015:60), kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi perilaku anggota secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan secara bersama.

Pemimpin harus mampu mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini, Dinas kehutanan dalam mencapai tujuan oragnisasinya harus didukung oleh sumberdaya manusia serta peran seorang pemimpin yang peduli terhadap perubahan dan dapat memebrikan peranan penting dalam jalannya suatu organisasi.

Dalam hal ini dibutuhkan adanya kepemimpinan yang mampu untuk menigkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional dipandang mampu untuk meningktakan kinerja pegaiwa. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional menurut Swandari (2019) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara – cara tertentu. hal ini sependapat dengan asumsi dari Wang et al., (2011) bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya untuk mempengaruhi karyawannya, tetapi untuk memberikan dampak positif untuk institusi dengan meningkatkan hasil kinerja. Namun, dalam hal ini terkait dengan kepemimpinan transformasional diidentifikasi bahwa yang terjadi di dinas kehutanan dari hasil observasi pemimpin belum dapat memberikan dampak dari transformasionalnya untuk pegawai. Sehingga, masih terdapat pegawai yang kehadirannya tidak tepat waktu dan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakuan oleh Cici Winarti, Sulistiowati, Titik Rosnani (2022) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan Riska Wulan Sari, Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Afandi (2016 :1), disiplin kerja yaitu suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua perararaturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja yanng sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja. hal ini sesuai dengan hasil penelitian Arif, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi bila tidak dijalankan dengan baik maka yang akan terjadi justru sebaliknya yaitu tingkat kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

Sejumlah riset yang dilakukan oleh cici winarti, sulistiowati, titik rosnani (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Riska WulanSari1,Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, dan employee engagement tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.

Penelitian ini dilakukan di Dinas kehutanan Provinsi Jambi. Dimana Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memiliki peranan peting dalam urusan pemerintahan daerah maupun provinsi, dibidang inventarisasi danpenataguna hutan, pengusaha hutan, rehabilitas hutan lahan dan perlindungan hutan. Adapun tugas dan fungsi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi adalah Merumuskan kebijakan teknis di bidang Kehutanan, Penyelenggaraan kegiatan Pengelolaan hutan di Provinsi, Melaksanakan kegiatan Konservasi Sumber daya alam hayati dan ekosistemnya (KSDAE), Melaksanakan penyuluhan dan perberdayaan masyarakat di bidang

kehutanan (PPMH), Melaksanakan pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) lintas Kabupaten/Kota, Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya, Melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kemudian didalam instansi ini terdapat beberapa bidang seperti, bidang seketariat, bidang perencanaan dan pemanfaatan hutan, bidang perlindungan dan KSDAE, bidang penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat hutan adat dan bidang pengelolaan DAS dan rehabilitasi hutan lahan (RHL). Dalam hubungan ini maka pengolahan dinas kehutanan harus mempunyai kemampuan mewujudkan pelayanan yang baik tidak hanya di kota jambi melainkan di daerah luar kota jambi. Pelayanan yang baik berhubungan erat dengan bagaiamana kinerja pegawai, karena pegawai merupakan sumberdaya manusia yang memiliki peranan utama dalam menentukan kualitas suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari kepemimipinan dan disiplin pegawai. Berikut capain kerja dinas kehutanan :

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Jambi Tahun 2021

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
			%	%	%
1	Meningkatnya Pemanfaatan Potensi Sumber Daya Hutan yang berkelanjutan	Persentase Kontribusi sektor kehutanan terhadap Pendapatan Asli Daerah /PAD	1,5 %	0,68%	90,66 %
2	Meningkatnya peran serta masyarakat dan dunia usaha dalam perlindungan	Persentase penurunan luas kawasan hutan dan lahan terbakar	5 %	24,9%	498 %
3	Meningkatnya luasan tutupan lahan di Provinsi Jambi	Persentase penurunan lahan kritis.	0,1 %	0,11 %	110%

Sumber : Dinas Kehutanan Provinsi Jambi (2021)

Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memiliki 3 (tiga) indikator sasaran yang digunakan untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Pada tahun 2021, tidak semua indikator sasaran memenuhi target yang ditetapkan (tercapai ≥ 100%), untuk indikator persentase penurunan kawasan hutan dan lahan yang terbakar capaiannya sebesar 498% disebabkan oleh beberapa faktor pendukung antara lain cuaca (curah hujan yang tinggi) dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap bahaya Karhutla dampak sosialisasi dan pelatihan. Terkait indikator penurunan lahan kritis dengan capaian kinerja 110 % karena didukung kegiatan rehabilitasi dari konpensasi pinjam pakai kawasan hutan, kemudian untuk Kontribusi sektor kehutanan terhadap Pendapatan Asli Daerah /PAD capaiannya sebesar 90,66 % meski tidak mencapai 100% capaian tersebut sudah cukup baik, karena sudah mampu melebihi target dari 50%.

Tabel 1. 2 Hasil Survey Awal Tentang Kinerja Pegawai Pada DinasKehutanan Provinsi Jambi

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Total
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal	0	2	2	3	3	10
2	Pengetahuan yang dimilikipegawai sesuai dengan pekerjaan dan standar yangtelah ditetapkan lembaga	0	0	5	3	2	10
3	Pegawai mampu menangani masalah – maslah yang timbuldalam pekerjaan	0	1	2	5	2	10
4	Pegawai memiliki kemampuandan kecepatan dalam menerima instruksi yangdiberikan	0	1	4	2	3	10
5	Pegawai memilki semangatdalam bekerja	0	0	4	2	4	10
6	Tingkat kehadiran pegawaisudah maksimal	0	1	5	4	0	10
Total		**0**	**5**	**22**	**19**	**14**	

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkar Tabel 1.1 diatas dari 6 pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai yang diajukan kepada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 10 orang pegawai. Dari hasil survey tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang berada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih terlihat kurang optimal karena pegawai merasa adanya pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan maupun standar yang telah di tetapakan dan adanya tingkat kehadiran pegawai yang belum maksimal.

Adapaun data awal menegenai gaya kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 3 Hasil Survey Awal Tentang Kepemimpinan Transformasional Pegawai DinasKehutanan Provinsi Jambi

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban					Total
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS	
1	Pemimpin selalu memebrikan contoh teladan yang baik pada pegawai	0	1	4	3	2	10
2	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi untuk menaikan semangat pegawai	1	1	3	2	3	10
3	Pemimpin selalu mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para pegawainya	0	0	4	4	2	10
4	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai	0	1	3	4	`2	10
Total		**1**	**5**	**14**	**12**	**7**	

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarsan tabel 1.3 diatas yang merupaan observasi awal kepada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mengenai Kepemimpinan. Berdasarakan hasil kuisioner yang disebarkan oleh penelliti kepada 10 orang pegawai, dapat dilihat bahwa tingak kepemi kepemimpina yang berada pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih terlihat kurang optimal karena pemimpin masih belum bisa memeberikan contoh yang baik untuk para pegawai dan pemimpin masih belum mampu untuk memberikan kepercayaan terhadap para pegawainya dalam mengatasi permasalahan yang ada.

Tabel 1. 4 Data Absensi Pegawai Pada Kantor Dinas Kehutanan ProvinsiJambi

Bulan	Jumlah pegawai	Sakit	Izin	Terlambat	Cepat pulang	Keterangan
Januari	128	5	1	13	13	Jam masuk dan pulang Senin-kamis 07.00- 16.00 Jum'at 07.00- 12.00
Februari	128	10	-	16	12	
Maret	128	6	2	9	10	
April	127	7	-	41	17	
Mei	125	6	4	17	5	
Juni	124	4	4	37	10	
Juli	124	3	4	50	21	
Agustus	123	-	-	29	12	
Sepetember	123	5	-	17	15	
Oktober	119	17	4	42	15	
November	119	2	3	32	24	
Desember	119	-	4	16	6	
Total		65	26	319	160	
Rata-rata (%)		5,42%	2,17%	26,58%	13,33%	

Sumber : data diolah (2022)

Dari tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa dalam hal kedisiplinanwaktu masih ada pegawai yan datang tidak sesuia dengan jam yang telah ditentukan, dapat dilihat dari hal keterlambatan memiliki nilai rata-rata paling tinggi diantara yang lainnya yaitu sebesar 26,58%, dalam hal ini dapat dilhat bahwa masih kurangnya rasa disiplin dalam diri pegawai. Selain itu, dapat dilihat juga pegawai yang pulang cepat atau pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditetapkan juga memiliki perstase yang lumayan besar yakni sebesar 13,33%. Ini sangat jelas bahwa masih kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai yang berada di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor tersbut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adanya peran kepemimpinan yang baik tentu akan meningkatkan kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal ini juga harus diimbangi dengan tingkat disipli pegawai, dengan adanya disiplin yang baik maka akan mempengaruhi kinerja yang baik bagi organisasi dan dapat mempermudah tujuan organisasi itu sendiri. Berdasarakan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanna Provinsi Jambi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberaap data dan masalah yang terjadi pada kantor dinas kehutanan provinsi jambi, terlihat bahwa kinerja dan kepemimimpina sudah terlihat baik akan tetapi belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data capaian kinerja dan jawbaan responden atas pertanyaan yang diajukan dimana jawaban setuju selalu lebih banyak dari jawaban tidak setuju. Pada tingkat disiplin yang berada pada dinas kehutanan provinsi jambi masih rendah. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaiamana gambaran kinerja pegawai, kepemimpinan Transformasional dan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi ?
3. Bagaiamana pengaruh disiplin terhada kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi jambi ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan diadakannya penilitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pengaruh kinerja pegawai,kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerjapegawai pada Dinas Kehutana Provinsi Jambi
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadapkinerja pegawai dinas Kehutanan Provinsi Jambi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Intansi

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tentang kepemimpinan, displin dankinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Akademisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penulis selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

   Sebagai alat untuk mempratekan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja berasal darikata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh sesorang). Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi yan telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2011) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2011) berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Riani (2011) kinerja adalahhasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Firdaus (2018: 20) kinerja pegawai merupakan suatu prestasi kerja, yakni perbandingan antara kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi atau suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria dan standar tertentu yang berlakuk disuatu pekerjaan.

Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi sescara

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat di tunjukkan buktinya secara konkrit dan dapatdi ukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Wibowo (2010:7), mengatakan bahwa: kinerja adalah tentang melakujkan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Prabu Mangkunegara (2014: 09), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Wirawan (2015: 5).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan individu atau sesorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2011:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi. Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhikinerja pegawai.
2. Kepemimpinan. Peranan pemimpin harus mampu dan dapatmemainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi–potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.
3. Kualitas pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik

dan berdaya guna, dengan adanya kulitas kerja yang baik maka meningkatkan kinerja pegawai dan instansi.

4. Kemampuan kerja. Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
5. Inisiatif. Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
6. Motivasi. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
7. Daya tahan/ kehandalan. Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
8. Kuantitas pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan instansi maupun perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.
9. Disiplin kerja. Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015 : 67) adalahsebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja, Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktusehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Kerjasama, Kesediaan karyawan untuk berpatisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

Menurut Kasmir (2016) indikator-indikator kinerja karyawan sebagaiberikut:

1. Kualitas Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalauisuatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
2. Kuantitas Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
3. Jangka waktu Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelumaktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis perkerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedangberjalan
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut Sutrisno (2011) pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek sebagai berikut :

1. Hasil kerja

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan

2. Pengetahuan pekerjaan

   tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasilkerja

3. Inisiatif

   tingkat inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan sepertipenanganan masalah-masalah yang terjadi.

4. Kecekatan mental

   tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima tugas dan menyesuiakannya dengan siatuasi kerja

5. Sikap

   Tingkat semnagat kerja pegawai serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6. ketepatan waktu dan absensi

   tingkat ketepatan waktu dalam menyelasaikan pekerjaan dan tingkat kehadiran

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1 Definisi Kepemimpinan Transformasional

Definisi dari kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepimpinan yang berperan dalam perubahan organisasi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang memberikan pertimbangan yang sifatnya individul dan stimulasi intelektual serta memiliki kharisma (Bass dan Avolio dalam Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, 2007).

Nugroho (2016) menyatakan bahwa faktor penting yang menentukan kinerja pegawai dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan(leadership). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaranbersama.

Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya. Menurut Sodikin (2017:163) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pergeseran nilai dan kepercayaan pemimpin, serta untuk melihat kebutuhan pengikutnya. Sedangkan Menurut Northose (2013:177) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang memiliki sifat sosial yang tinggi dan peduli akan kebaikan bersama.

2.2.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

1. Memiliki strategi yang jelas, pemimpin malkukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strateg organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedilian, pemimpin memliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang diahadapi oleh para anggotanya daan memotivasi serta kepedulian terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Merangsang angota, pemimpin merangsang dan mebatu anggota untuk tujuan- tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hak yang tidak produktif dengan pendekatanya ng menyenangkan, serta nggota menerima dan menyadarai manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
4. Menjaga kekompapakan tim, pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain.
5. Menghargai perbedaaan dan keyakinan, pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik dan mengaja seluruh anggota untuk menghargai perbedaan keyakinan.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Stephen P. Robbins adapun indikator:

1. *Idealized Influence* (pengaruh ideal), yaitu sikap seorang pimpinan untuk dapat mempengaruhi pegawai dengan cara memberikan rasa percaya diri pegawainya.
2. *Inspirational Motivation* (motivasi inspirasi), yaitu sikap seorang pemimpin untuk dapat memberikan ide yang membangun untuk fokus dengan pencapaian dari Institusi.
3. *Intellectual Stimulation* (simulasi intelektual), yaitu sikap seorang pimpinan untuk dapat memberikan dorongan atau semangat untuk dapat mengatasi permasalahan yang terjadi di Instansi.
4. *Individual Consideration* (konsiderasi individu), yaitu sikap seorang pemimpin yang dapat memberikan rasa simpati untuk pegawainya.

2.3 Disiplin Pegawai

2.3.1 Definisi Disiplin Pegawai

Menurut Edy Sutrisno (2016), Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Siswanto (2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap meghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap perturan-peraturan yang berlaku baik yanng tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila pegawai melanggar tugas dan wewenag yang di beruka kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2012) berargumen bahwa disiplin menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Uraian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Beberapa studi sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja individu. Supomo & Nurhayati (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerjamenjadi faktor yang mempengaruhi kinerja secara signifikan. Nurhuda, Purnamasari, & Yahya (2019) menyatakan bahwa semakin disiplin pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat.

Sutrisno (2011:286- 287) menyatakan ada 5 tujuan disiplin kerja yang baik yang akan tercermin pada suasana dibawah ini yaitu : tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan produktivitas para pegawai.

Dari pengertian dan juga beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disilplin kerja, maka dapat disipulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, kesadaran dan kesediaan seseorang atau pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma soasial yang berada di perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan mampu untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas danwewenang yang diberikan kepada setiap pegawai. disilpin juga merupak jempatan komonukasi anatra atasan dengan bawahan agar mereka mampu untuk beprilaku sesuai aturan yang ada dan dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan yang ada.

2.3.2 Pentingnya Disipllin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik itu tidaknlah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veitzhal Rivai (2013) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

1. Kehadiran

   Hal ini menjadi hal yang mendasar untuk mnegukur kedisplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlamnbat dalam bekerja, begitupun sebaliknya**.**

2. Ketaatan pada peraturan kerja

   Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak melalaikan prosedur kerja yang akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi.

3. Ketaaatan pada standar kerja

   Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

   Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secaraefektif dan efesien

5. Bekerja etis

   Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan sesama karyawan maupun atasan. Hal ini merupakan salah satu bentuk indispliner,sehingga bekerja etis salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194), pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pagawai. Dalam hal ini tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

   Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyaidisiplin yang baik pula.

3. Balas jasa

   Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

   Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

   Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasiperilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem

kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat

6. Sanksi Hukuman

   Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

   Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya olehbawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

   Dalam hal ini atasan harus berusaha mencipatakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antarasemua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut Simamora dalam Sari (2013) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut**:**

a. Efektif dalam bekerja

   Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu.

b. Kepatuhan pada peraturan

   Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertibyang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setiap dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

c. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar.

d. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

f. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien.

Sedangkan menurut Siswanto (2013) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 :

1. Frekunsi kehadiran

   Frekuens kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui bagaiamana tigkat kedisiplinan para pegawai. Semakin tinggi tingkat frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disipllin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

   Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya selalu penuh perhitugan dan ketelitian maka memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinyam maupun pekerjaanya.

3. Ketaatan pada standar kerja

   Pegawai dlaam melakasanakan pekerjaanya haruslah mentaati standar kerja yang berlaku yang telah ditetapkan agar kesalahan kerja tidak

terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

   Ketaantan pada pertauran kerja dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

   Etika kerja sangatlah diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksakan pekrjaannya agar tercipta suasasna harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam menciptakan kondisi yang dapat merangsang pegawai agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu maupun kelompok. Kepemimpinan adalah suatu seni mengarahkan segala sumber daya yang dimiliki dalam upaya mencapai tujuan dengan setrategi yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakuan oleh cici winarti, sulistiowati, titik rosnani (2022) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yang baik mencerminkan adanya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya disiplin sesuai dengan peraturan perusahaan dan norma-

norma yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Hasibuan(2012;193), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dankesediaan seseorang mentaati semuaperaturan perusahaan dan norma-normayang berlaku.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Mhd. Edi Syahputra et al., (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Pengujian hipotesis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya disiplin yang baik dapat mempengaruhi bagaimana tingkat kinerja pegawai didalam instansi

2.4.3 Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target dan sasaran. Menurut Edy Sutrisno (2016), menyatakan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang menurun dapat menghabat dan memperlambat tujuan organiasasi. Untuk menciptakan disiplin yang baik maka diperlukan adanya peran kepemimpinan yang dapat membimbing dan memberikanarahan kepada setiap pegawai agar dapat mentaati peraturan dan norma-norma yan berlaku pada instansi agar tidak ada hambatan dalam mencapai tujuan maupun target yang telah di rencanakan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014: 09), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawandalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan hasil kerja pegawai yangbaik dengan melaksanakn tugas dan tanggung jawab yang tinggi

maka diperluka adanya peran kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik didalam instansi.

Hal ini pun diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu Eva Amaliaet al., (2019) yang meniliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadapkinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun dan Judul	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1	(Eva Amalia, Muhammad Rudiansyah, 2019), Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial, dan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.	metode kuantitatif	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.
2	Ikawati Rahayu, Muhammad Hidayat, Badaruddin, 2021), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN baik secara parsial dan simultan serta menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh.	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN.
3	(Tatan Sutanjar, Oyon Saryono, 2019) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai,	kuantitatif (*Quantitative Research).*	Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin meningka, Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin

		Pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar		tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningka
4	(Mhd. Edi Syahputra, Syaiful Bahri, Muis Fauzi Rambe, 2020), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten labuhan batu utara.	Metode kuantitatif	Pengujian parsialpengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjapegawai.
5	Putu Darmawan Putra , I Wayan Bagia , Ni Nyoman Yulianthini (2019)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh, gaya kepemiminan, kepemimpinan transformasional disiplin kerja kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng	Metode Kuantitaif	Hasil penelitian menunjukan adanya pengaruh positif dari (1) gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, (2) gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng.

6	(Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi, Akhmad Darmawan, 2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating	Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh Locus Of Control pada pegawai kantor wali kota Medan baik secara langsung maupun tidak langsung	Metode kualitatif	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional dan Locus of Control berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung Locus of Control tidak memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada kantor wali kota Medan.
7	RiskaWulanSari, Trias Setyowati, Ira Puspitadewi (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan employee engagement terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember	Metode kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember, dan employee engagement tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.
8	(Ni Kadek Ayu Ningsih, Gde Bayu Surya Parwita, Putu Agus Eka Rismawan, 2022) Pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Badung.	Metode kuantitatif	1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

	sekretariat DPRD kab. Bandung			
9	(Cici Winarti, Sulistiowati,Titik Rosnani, 2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tenaga kesehatan Puskesmas Sungai Raya Dalam dan Puskesmas Korpri.	Metode kuantittatif	gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara komitmen organisasional tidak memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	(Fries Simatupang, pengaruh kepemipinan transformasinal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada badan pegawai daerah kabupaten tapanuli tengah	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening.	Metode kuantitatif	Dari hasil uji analisis diketahui kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi. Namun kepemimpinan transformasional, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

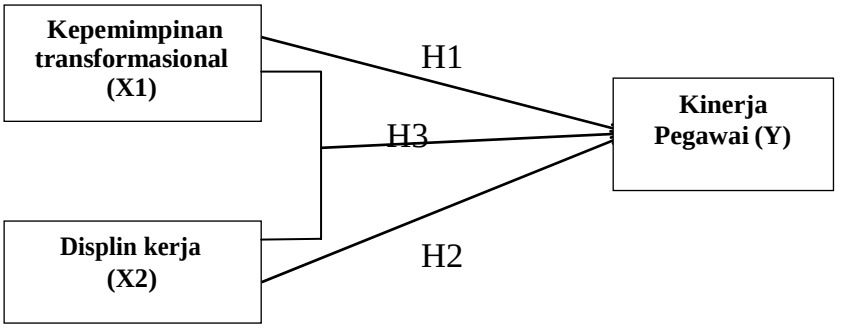
2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran akan menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Berdasarkan peneliti terdahulu yang Membahas mengenai keterkaitan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja instansi ataupun organisasi yang mampumengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya, dengan memperhatikan kesadaran diri pegawai dalam hal kepemimpinan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja merupakan faktor dan aspek yang mendukung untuk terciptanya kinerja pegawai serta merupakan modal utama dalam organisasi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Pegawai yang diharapkan adalah pegawai yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putu Darmawan Putra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2019) yang meniliti tentang Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng dimana mengemukakan bahwa variabel adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Buleleng**.** Hasil peneliitan tersebut pun didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cici Winarti, Sulistiowati,Titik Rosnani (2022) yang meneliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. Dalam penelitian tersebut mengemukakan hasil bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pada uraian diatas menunjukan bahwa disiplin kerja dan

kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Peneliti mencoba mengembangkan penelitian tersebut dengan melihat dari penelitian terdahulu sebagai referensi. Sehingga secara sistematis dapat dirumuskan sebagai berikut:



Gambar 2.1kerangka pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis yang akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

H1 : Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

H2 : Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada DinasKehutanan Provinsi Jambi.

H3 : Kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja memilikipengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan alat ukur atau instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitaitf karena data berbentuk angka dan dianalisi berdasarkan analisis statistik untuk menunjukkan pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan olehpeneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Poupulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalaha seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi yang berjumlah 119 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dimana pengambilan yang dilakukan harus betul-betul mewakili Sugiyono (2016). Dikarenakan jumlah populasi pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi berjumlah 119 orang maka jumlah respinden yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$\mathbf{n} = \frac{\boldsymbol{N}}{\mathbf{1} + \boldsymbol{Ne}^2}$$

Dimana :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : persentase kelonggaran 100%

Sehingga :

$$n = \frac{119}{1 + 119(0{,}10)^2}$$

= 54,33

= 55 orang

3.3 Operasional Varibel dan Pengukuran

Sugiyono (2016) menyatakan pengertian variabel secara teoritis adalah gejala yang nilainnya bervariasi. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang di definisikan secara operasional agar menjadi petunjuk pada penelitian ini. Untuk mengetahui operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Oprasinal	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel dependent Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya daam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno,2011)	Hasil kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengawasan	**Likert**
		Pengetahuan pekerjaan	4. Keahlian 5. Standar	
		Inisiatif	6. Inovasi 7. Ide	
		Kecekatan mental	8. Kecepatan 9. Siatuasi	
		Sikap	10. semangat 11. positif	
		Disiplin waktu dan Absensi	12. Ketepataingaka a 13. Kehadiran	
Varibel indepen Kepemimp Inan transformasional (X1)	Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai pemimpin yang memberikan pertimbangan yang sifatnya individul dan stimulasi ntelektual serta memiliki kharisma (Stephen P. Robbins dan Marry Coulter, 2007).	Charisma (karisma)	1. teladan 2. kekaguman 3. kepercayaan	Likert
		Inspiration motivation (motivasi inspirasi)	4. motivasi 5. komitemn 6. komunikasi	
		Intellectual stimulation (stimulasi intelektual)	7. inovatif 8. partisipasi 9. mengatasi permasalahan	
		Individualize consideration (konsiderasi individu)	10. prilaku 11. ketersediaan	

Variabel independen Disiplin kerja (X2)	Disiplin kerja merupakansuatu sikap meghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap perturan-peraturan yang berlaku baik yanng tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksiapabila pegawai melanggar tugas dan wewenag yang di beruka kepadanya. (Siswanto,2013)	Frekuensi kehadiran	1. Absen 2. Datang tepat waktu	Likert
		Tingkat kewaspadaan	3. Teliti 4. Meminim alkan resiko	
		Ketaatan pada standar kerja	5. Peraturan 6. Bertang gung jawab	
		Ketaatan pad aperaturan kerja	7. Patuh 8. Peraturan	
		Etika	9. Kerja sama 10. Menghargai dan menghormati	

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data adalah informasi yang dapat dijadikan dan diolah untuk suatu kepentingan penelitian sehinBgga dapat dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Menuurur Suryani dan Hendryadi (2015) data merupakan sekumpulan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan data skunder yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi (Sugiyono, 2016). Data primer dalam penelitian inididapatkan dari kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

b. Data Skunder

Sedangkan data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud menyelsaikan masalah yang sedang dihadapi dalam penelitian yang menjadi sumber data skunder seperti literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yan berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Dilihat dar segi teknik pengumpulan data,maka teknik pengumpilan data dapat dilkukan dengan wawancara,kuisioner, observasi dan gabunga ketiganya. Adapun teknik pengumpulan data yang dilkaukan dalam penelitianini adalah sebagai beriku:

1. Kuesioner

Kuesioner alaha upaya untuk mengumpulkan data degan mneyusn daftar pertanyaan yang disipakan untuk tiap pegawai pada Dinas Kehutanna Provinsi Jambi agar diisi dan dijawa, yan bertujuan untuk menggali keterangan lebih lanjut dengan menggunakan skala likert.

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara langsung dan mendtail guna untuk menemukan informasi menegnai objek tersebut.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakna suatuteknik pengumpulan data yang dilakuakn dengan cara mengkaji, mebaca serta mempelajari buku-buku, literatur, jurnal-jurnal dan refernsi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang ingin diteliti.

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner tersebut mampu untuk megungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut.

Uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan mengokolrasi skor tiapbutir dengan total skor yang merupakan junlah tiap skor butir (Sugiyono, 2016). Didalam penelitian ini uji coba dilakukan terhadap 55 responden perhitungan uji validitas yang dilakukan dengan program *SPSS 16.*

b. Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2016) instrumen yang reliabel adalah instrumenyang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Umumnya instrumen yang valid sudah pasti reliabel, akan tetapi instrumen yang reliabel belum tentu valid oleh karena itu diperlukan pengujian reliabilitas instrumen.

3.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan danpenyajian data sehingga mudah untuk dipahami. Data deskriptif menampilkan karakteritsik umum mengenai jawaban responden atas pertanyaan maupun pernyataan yang terdapat pada kuesioner maupun tanggapan responden. Dalam penelitian ini skor penelitian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabek yang akan digunakan akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Jawaban setiap item instrumen yang mengguanak skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sanat negatif. Adapun skor tersebut dpapat dilihat sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Netral (N) = 3
- Setuju (S) = 4
- Sangat Setuju (SS) = 5

Untuk mengetahui jawaban responden maka dibuatlah kriteria pengkasifikasi yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019) dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

3.6.1 Rentang Skala

Rentang skala mememiliki rumus, antara lain:

- Penentuan Rentang Skala :

$$RS = \frac{n}{m}^{(m-1)}$$

Dimana : RS = Rentang Skala
n = Jumlah Sampel
m = Jumlah Alternatif Jawaban Sampel

$$\text{Rentang Skala} = 55\frac{(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 44$$

3.6.2 Rentang Skor

- **Penentuan Rentang Skor**

Rentang skor terendah = n × skor terendah

= 55 × 1

= 55

- Rentang skor tertinggi = n × skor tertinggi

= 55 × 5

= 275

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* 1-5, maka kategori pengklarifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Rentang Skala Pada Pengukuran Variabel Kepemimpinan, DisiplinKerja dan Kinerja

Rentang Skala	Pengukuran Variabel		
	Kepemimpinan Transformasional	**Disiplin kerja**	**Kinerja**
55-98,9	Samgat Tidak Baik	Sangat Tidak Disiplin	Sangat Rendah
99-142,9	Tidak Baik	Tidak Disiplin	Rendah
143-186,9	Cukup	Cukup	Cukup
187-230,9	Baik	Disiplin	Tinggi
231-275	Sangat Baik	Sangat Disiplin	Sangat Tinggi

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda, yang sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji prasyaratan analisis (uji asumsi klasik) yang harus di penuhi. Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabelindependen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis:

$$Y = a + \beta 1X1 + \beta 2X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

β1, β2, β3 = Koefisien regresi

X1 = kepemimpinan

X2 = disiplin kerja

E = error

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t, uji f, dan uji koefesien determinasi untuk meliat pengaruh variabel independen terhadap variabel depenede

3.7.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secaar parsial terhadap variabel dependen. Apabila statistik t hasil lebih tinggi dibandingkan dengan niali t tabel maka dapat diinterprestasikan bahwa sebuah variabel independen secaar individua mempengaruhi variabel dependen. Proses perhitungan secara statistik dilakukan mengguankanperangkat kompter jenis spss 16.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Anova atau analisis varian, yaitu uji koefesien regresi secara bersama- sama (uji F) untuk menguji signifikasi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Purnomo,2016). Uji F ini menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhada variabel dependen (terikat).

3.7.3 Koefesien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi (R^2) pada dasarnya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjust R^2 adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai adjust R^2 berkisar hampir 1, berarti semakin kuat kemampuan pada variabel dependen begitupun

sebaliknya jika nilai pada adjust R^2 semakin mendekati 0 makak semakin lemah kemampuan variabel indpenden dalam menjelaskan variabel dependen. Kegunaan darikoefesien determinasi adjust R^2 yaitu untuk mengukur seberapa bauk garis regresi sesuai dengan data akhirnya. Koefesien determinasi ini mengukur persentase total variasi variabel dependen (Y) yang dijelaskan dlaam variabel independen didalam garis regresi. Semakinangkanya mendekati 1 maka semakin baik garis regresi dikarenakan mampu menjelaskan data aktualnya. Semakin mendekati angka 0, maka mempunyai angka regresi yang kurang baik (Widarjono,2010).

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

D = (r2) X 100%

Keterangan :

D : koefesien determinasi

R : koefesien kolerasi moment

BAB IV
GAMBARAN UMUM

4.1 Profil Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Berdasarkan Perda Nomor: 37 Tahun 2016 dinyatakan bahwa Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mempunyai tugas pokok yaitu Melaksanakan urusan pemerintahan bidang kehutanan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah dan tugas pembantuan di bidang kehutanan. Pada Dinas Kehutanan saat ini jumlah seluruh pegawai sebanyak 444 orang, dengan rincian Jabatan Stuktural 67 Orang, Jabatan Fungsional Tertentu 103 Orang dan fungsional umum 274 orang . Selain SDM yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya tersebut mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya baik dilapangan maupun di kantor telah dilengkapi dengan peralatan teknologi yang memadai. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mengajukan gedung/kantor pinjam/pakai ke Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan telah dilengkapi dengan peralatan dan sarana penunjang dalam bekerja dikantor. Peralatan penunjang lainnya dalam melaksanakan tugas dilapangan personil Dinas Kehutanan telah memiliki peralatan pengukuran dan perpetaan, untuk polhut telah dibekali dengan senjata api sedangkan khusus untuk kasus kebakaran hutan Dinas Kehutanan juga telah memiliki peralatan pemadam kebakaran hutan yang memadai ditunjang dengan koneksi internet deteksi titik api (satelit NOAA). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Kehutanan Provinsi Jambi setiap tahun mendapatkan alokasi dana yang bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah, anggaran pendapatan dan belanja Negara dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan perundangan.

Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mempunyai fungsi sebagai berikut :

a. Merumuskan kebijakan teknis di bidang Kehutanan.
b. Penyelenggaraan kegiatan Pengelolaan hutan di Provinsi

c. Melaksanakan kegiatan Konservasi Sumber daya alam hayati dan ekosistemny
d. Melaksanakan penyuluhan dan perberdayaan masyarakat di bidang kehutanan
e. Melaksanakan pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) lintas Kabupaten/Kota
f. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait lainnya.
g. Melaksanakan pembinaan, pelayanan, pengawasan, pengendalian, monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya.
h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Visi dan Misi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

4.2.1 Visi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Visi merupakan pandangan jauh kedepan menetukan arah kemana organisasi pemerintahharus dibawa dan diarahkan agar dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antipatif, inovatif serta produktif. Bagi suatu organisasi, visi memiliki peran memeberikan arah menciptakan kesadaran untuk mengendalikan dan mengawasi (sense of control), mendorong anggota organisasi untuk menunjukan kinerja yang lebih baik (outperform), menggalakan organisasi untuk bersaing, menciptakan daya dorong untuk perubahan dan memeprsatukan anggota organisasi.

Visi pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

"*HUTAN LESTARI MASYARAKAT SEJAHTERA"*

4.2.2 Misi Dinas Kehutanan Provinsi Jmabi

Misi merupakan sesuuatu yang harus diemban atau dilaksanakan organisasi dalam rangka mewujudkan visi. Maka misi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi adalah sebagai berikut :

a. Peningkatan kontribusi sektor kehutana sektor kehutanan

terhadap pendapatan daerah optimalisasiakses legal pemanfaatan kawasan hutan oleh masyarakat melalui perhutanan nasional

b. Pemulihan ekosistem hutan melalui perlindungan kawasan hutan rehabilitas/reboisasi lahan kritis
c. Pengembanagan kelembagaan pengelolaan daerah aliran sungai (DAS)

4.3 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888). Struktur organisasi Dinas Kehutanan Provinsi Jambi adalah :

1. Kepala Dinas Kehutana Provinsi Jambi

Kepala Dinas Kehutanan mempunyai tugas :

- Membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang Kehutanan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah Provinsi sesuai dengan fungsinya.
- Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan Sekretariat, Bidang, UPTD KPH dan UPTD Taman Hutan Raya (TAHURA) serta Jabatan Fungsional.
- Melaksanakan koordinasi dengan stake holder terkait dalam rangka mensukseskan program pembangunan Kehutanan';
- Mengkoordinasikan upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran hutan dan lahan baik dengan instansi daerah maupun pusat;
- Monitoring dan evaluasi pembangunan kehutanan di Provinsi Jambi.

2. Sekertariat

Sekretaris mempunyai tugas Membantu dinas dalam rangka menyusun, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mengevaluasi rencana program, pengelolaan urusan tata usaha, tata laksana kantor, tata keuangan, kepegawaian, data dan informasi kehutanan, dan

pengelolaan barang milik negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan fungsi Sekretaris menyelenggarakan :

1. Pelaksanaan koordinasi rencana program dan anggaran
2. Pengelolaan urusan keuangan.
3. Pengelolaan data dan informasi kehutanan
4. Pengelolaan urusan tata usaha, rumah tangga, kearsipan, dan dokumentasi, pengelolaan barang milik negara, kepegawaian, keuangan, pengelolaan aset dinas kehutanan serta hubungan masyarakat
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretaris membawahi :

a. Sub Bagian Program dan evaluasi
b. Sub Bagian Keuangan dan Asset
c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3. Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan

Tugas Pokok Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka menyiapkan perumusan kebijakan teksnis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan tata hutan, rencana pengelolaan hutan kesatuan pengelolaan hutan kecuali kesatuan pengelolaan hutan konservasi serta pemanfaatan hutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan fungsi Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan menyelenggarakan yaitu :

1. Penyiapan rumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi penatagunaan hutan, dan penyusunan dan pelaksanaan rencana pengelolaan di KPHP dan/KPHL dalam 1 (satu) Provinsi
2. Penyiapan rumusan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi pengembangan promosi, investasi, kerja sama dan kemitraan,

kelembagaan KPH dan sistem informasi tata hutan KPHP dan /atau KPHL dalam 1 (satu) Provinsi.

3. Penyiapan rumusan kebijakan rencana kehutanan tingkat provinsi dan neraca sumber daya hutan provinsi.
4. Penyiapan rumusan kebijakan, pembinaan, pengendalian dan pengawasan perizinan, usaha pemanfaatan kawasan, jasa lingkungan kecuali pemanfaatan penyimpan selain karbon, pemanfaatan hasil hutan bukan kayu, pemungutan hasil hutan kayu, pemungutan hasil hutan bukan kayu pada Hutan Produksi di wilayah Provinsi.
5. Pemberian pertimbangan teknis izin dan perpanjangan izin usaha pemanfaatan hasi hutan kayu pada Hutan Produksi di wilayah Provinsi.
6. Pemberian pertimbangan teknis perubahan status dan fungsi hutan, perubahan status dari lahan non kawasan hutan menjadi kawasan hutan, penggunaan serta tukar menukar kawasan hutan di wilayah Provinsi.
7. Penyiapan rumusan kebijakan terkait rencana dan bimbingan teknis penyusunan dan penetapan rencana kerja usaha pemanfaatan hutan, izin pemanfaatan kayu (IPK), dan izin koridor di wilayah Provinsi.
8. Penyiapan rumusan kebijakan, pengawasan dan pengendalian penata usahaan hasil hutan, iuran kehutanan, peredaran hasil hutan, dan tertib peredaran hasil hutan di Provinsi. Dan
9. Penyiapan rumusan kebijakan, pengawasan dan pengendali-an industri primer hasil hutan bukan kayu, izin usaha, dan izin perluasan industri primer hasil hutan bukan kayu.

Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan terdiri dari :

- Seksi Perencanaan Tata Hutan
- Seksi Pemanfaatan dan Penggunaan Kawasan Hutan
- Seksi Pengolahan, Pemasaran dan PNBP

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan.

4. Bidang Perlindungan dan Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem (KSDAE)

Bidang Perlindungan dan Konservasi Sumberdaya Alam dan Ekosistem mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada perlindungan hutan di hutan lindung dan hutan produksi; perlindungan, pengawetan dan pemanfaatan secara lestari Taman Hutan Raya (TAHURA) lintas Daerah Kabupaten/Kota perlindungan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi dan/atau tidak masuk dalam lampiran (Appendix) CITES; pengawasan kawasan bernilai ekosistem penting dan daerah penyangga kawasan suaka alam dan kawasan pelestarian alam.

Untuk melaksanakan tugas Bidang Perlindungan dan Konservasi Sumberdaya Alam dan Ekosistem menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan bahan pelaksanaan kebijakan pencegahan dan pembatasan kerusakan hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan, pengamanan hutan dan penegakan hukum, dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan bidang kehutanan di wilayah Provinsi;
2. Penyiapan rumusan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi perlindungan, pengawetan, dan pemanfaatan secara lestari TAHURA lintas Daerah Kabupaten/Kota sesuai Rencana Pengelolaan Tahura;
3. Penyiapan perumusan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi Pembinaan dan pengendalian dalam pemanfaatan tumbuhan dan satwa liar yang tidak dilindungi/tidak masuk lampiran (Appendix) CITES;
4. Penyiapan perumusan kebijakan, bimbingan teknis dan evaluasi pengelolaan kawasan bernilai ekosistem penting dan daerah penyangga kawasan suaka alam dan kawasan pelestarian alam, pembentukan forum kolaborasi dalam perlindungan kawasan bernilai ekosistem penting di Provinsi.

Bidang Pembinaan, Perlindungan dan Ketaatan Hukum terdiri dari :

a. Seksi Pengendalian Kerusakan dan Pengamanan Hutan

b. Seksi Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan
c. Seksi Konsevasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem.

Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Perlindungan dan KSDAE.

5. Bidang Penyuluhan, Pemberdayaan Masyarakat dan Hutan Adat

Bidang Penyuluhan, Pemberdayaan Masyarakat dan Hutan adat mempunyai tugas membantu dinas dalam rangka pengelolaan DAS dan RHL mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan penyuluhan kehutanan, pemberdayaan masyarakat dan perhutanan sosial.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Penyuluhan Pemberdayaan Masyarakat dan Hutan Adat mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam penyuluhan, pendidikan, pelatihan, penguatan kelembagaan penyuluhan bidang k ehutanan.
2. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pemberdayaan masyarakat, pengembangan kelompok tani hutan dan kelembagaan usaha, pengembangan kemitraan kehutanan dalam provinsi
3. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pengembangan perhutanan sosial meliputi : hutan kemasyarakatan, hutan desa, hutan tanaman rakyat dan kemitraan dalam provinsi.
4. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam penetapan masyarakat hutan adat, hutan adat, dan kawasan hutan dengan tujuan khusus untuk religi dalam provinsi.
5. Pelaksanaan pemetaan dan pengukuran areal konflik
6. Penyusunan rencana anggaran penyelesaian konflik
7. Pelaksanaan konsultasi ke Kementerian LH dan Kehutanan dalam rangka penyelesaian konflik,

8. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi konflik di kawasan bernilai ekosistem penting dan daerah penyangga kawasan suaka alam dan kawasan pelestarian alam, dan
9. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan langsung sesuai dengan bidang tugas.

Bidang Penyuluhan, Pemberdayaan masyarakat dan Hutan Adat terdiri dari:

a. Seksi Penyuluhan Kehutanan
b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
c. Seksi Hutan Adat

6. Bidang Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) dan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL)

Bidang Pengelolaan DAS dan RHL mempunyai tugas merumuskan kebijakan teknis, memberikan pelayanan administrasi dan regulasi pelaksanaan pada kegiatan pengelolaan DAS di Provinsi dan rehabilitasi di luar kawasan hutan negara; pelaksana kegiatan bidang kehutanan di luar kawasan hutan yang menjadi asset Pemerintah Provinsi Jambi, dan Kawasan Hutan dengan tujuan khusus lainnya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud ayat (1), Bidang Pengelolaan DAS dan RHL mempunyai fungsi:

1. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pengelolaan daerah aliran sungai (DAS), pembentukan forum pengelolaan DAS, dan system informasi pengelolaan DAS di wilayah Provinsi;
2. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam rehabilitasi lahan, rehabilitasi lahan di kawasan bergambut, mangrove dan pantai/pesisir, penghijauan/penanaman, penerapan teknik konservasi tanah dan air di luar kawasan hutan negara di wilayah Provinsi
3. Penyusunan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan evaluasi dalam pelaksanaan perbenihan tanaman hutan, sumber daya genetik tanaman

hutan, sertifikasi sumber benih dan mutu tanaman hutan dalam wilayah Provinsi.

4. Pelaksanaan pengelolaan kawasan bernilai ekosistem penting, asset Pemerintah Provinsi Jambi (Taman Hutan Kenali dan Aset lainnya) yang ditugaskan Gubernur.
5. Pelaksanaan pengelolaan Kawasan Hutan dengan tujuan khusus dan pengelolaan Kawasan bernilai Ekosistem Penting dan Daerah Penyangga Kawasan Suaka Alam dan Kawasan Pelestarian Alam lainnya selain Wilayah kerja KPH.
   a. Bidang Pengelolaan DAS dan RHL terdiri dari:
   b. Seksi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS)
   c. Seksi Rehabilitasi Hutan dan Lahan (RHL);
   d. Seksi Perbenihan Tanaman Hutan

   Masing-masing Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pengelolaan DAS dan RHL.

1. Kelompok Jabatan Fungsional

Melaksanakan tugas:

1. Polisi Kehutanan, melaksanakan tugas pengamanan dan penegakan hukum pada kawasan hutan dalam 1 (satu) Provinsi.
2. Penyuluh Kehutanan, melaksanakan tugas penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di dalam dan sekitar kawasan hutan dalam 1 (satu) Provinsi.
3. Pengendali Ekosistem Hutan, melaksanakan tugas pengendalian tumbuhan, satwa liar dan habitatnya pada kawasan hutan dalam 1 (satu) Provinsi

2. Taman Hutan Raya (TAHURA)

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Taman Hutan Raya Dinas Kehutanan Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 28 Tahun 2018 tentang Pembentukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelasana teknis

daerah Taman Hutan Raya pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Untuk melaksanakan tugas Taman Hutan Raya mempunyai fungsi yaitu :

1. Pelaksanaan tata hutan pada wilayah Unit TAHURA - Pelaksanaan penyusunan rencana pengelolaan hutan unit TAHURA
2. Pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan pengunaan kawasan hutan di wilayah unit TAHURA
3. Pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi di wilayah Unit TAHURA
4. Pelaksanan perlindungan dan konservasi sumber daya alam di wilayah unit TAHURA
5. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta pengendalian di wilayah Unit TAHURA
6. Pelaksanaan pemantauan dan penilaian atas pelaksanaan kegiatan penglolaan hutan di wilayah Unit TAHURA
7. Pengembangan, investasi, kerja sama dan kemitraan dalam pengelolaan hutan di wilayah unit TAHURA
8. Pelaksanaan kebijakan kehutanan nasional dan daerah dalam pengelolaan unit TAHURA
9. Pelaksanaan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di bidang Kehutanan
10. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi dan perpetaan dalam pengelolaan hutan di wilayah Unit TAHURA
11. Pelaksanaan fungsi lain sesuai bidang tugasnya.

Susunan organisasi Taman Hutan Raya terdiri dari:

- Kepala UPTD TAHURA
- Sub Bagian Tata Usaha
- Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan
- Seksi Perlindungan, Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem serta Pemberdayaan Masyarakat

- Kelompok Jabatan Fungsional
- Resort

3. Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP)

UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Dinas Kehutanan Provinsi Jambi dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 33 Tahun 2017 tentang Pembentukan, Penyusunan organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis operasional pada Dinas di bidang pengelolaan hutan dalam wilayah kerja KPHP dan KPHL yang telah ditetapkan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, UPTD KPHP menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan tata hutan pada wilayah unit KPHP dan KPHL
2. Pelaksanaan penyusunan rencana pengelolaan hutan unit KPHP dan KPHL
3. Pelaksanaan kegiatan pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
4. Pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi di wilayah unit KPHP dan KPHL;
5. Pelaksanaan perlindungan dan konservasi sumber daya alam di wilayah unit KPHP dan KPHL
6. Pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta pengendalian di wilayah unit KPHP dan KPHL
7. Pelaksanaan pemantauan dan penilaian atas pelaksanaan kegiatan pengelolaan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
8. Pengembangan investasi, kerja sama, dan kemitraan dalam pengelolaan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL

9. Pelaksanaan kebijakan kehutanan nasional dan daerah dalam pengelolaan unit KPHP dan KPHL
10. Pelaksanaan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di bidang Kehutanan
11. Pengembangan dan pengelolaan sistem informasi dan perpetaan dalam pengelolaan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
12. Pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di bidang kesatuan pengelolaan huta
13. Pelaksanaan kegiatan bidang kehutanan di luar kawasan hutan.

Struktur Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) adalah sebagai berikut :

a. Kepala UPTD KPHP

Kepala UPTD KPHP menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana pengelolaan hutan sesuai peraturan perundang-undangan
2. Pelaksanaan kegiatan promosi untuk membuka peluang investasi dalam arealnya
3. Pelaksanaan kegiatan kerjasama dan kemitraan dengan para pemangku kepentingan
4. Pelaksanaan penataan hutan sesuai dengan zonasi yang ditetapkan
5. Pelaksanaan pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan serta pemanfaatan hasil hutan
6. Pelaksanaan rehabilitasi dan reklamasi kawasan hutan
7. Pelaksanaan perlindungan dan pengamanan hutan
8. Penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan hutan
9. Penyelenggaraan administrasi umum, keuangan dan aset daerah

10. Pelaksanaan tugas dekon sesuai ketentuan peraturan perundangundangan;
11. Pelaksanaan pembinaan kelompok jabatan fungsional
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data dalam rangka penyelenggaraan dan pelayanan administratif kegiatan sub bagian tata usaha yang meliputi penyusunan program, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan aset serta surat menyurat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Tata Usaha menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan manajemen kepegawaian, dan pembinaan tenaga teknis fungsional tertentu dan umum UPTD KPHP
2. Pelaksanaan urusan rumah tangga, urusan protokoler, surat menyurat, dan pengelolaan sarana dan prasarana UPTD KPHP
3. Pelaksanaan koordinasi dan perencanaan pengelolaan keuangan dan administrasi perkantoran, pengumpulan dan pengolahan data, evaluasi dan pelaporan UPTD KPHP
4. Pelaksanaan administrasi kepegawaian UPTD KPHP
5. Penyusunan standar operasional prosedur, analisis jabatan dan beban kerja UPTD KPHP
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan

Seksi Perencanaan dan Pemanfaatan Hutan menyelenggarakan fungsi :

1. Melakukan pemeliharaan, monitoring dan evaluasi kegiatan tata hutan UPTD KPHP

2. Melakukan penyusunan rencana pengelolaan hutan jangka panjang dan penetapan rencana pengelolaan hutan jangka pendek UPTD KPHP
3. Melakukan monitoring, pengawasan dan pengendalian pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
4. Melakukan pengawasan dan pengendalian, pelaksanaan penggunaan kawasan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
5. Melakukan pengawasan dan pengendalian penatausahaan hasil hutan, iuran kehutanan dan peredaran hasil hutan di wilayah di wilayah unit KPHP dan KPHL;
6. Melakukan pengembangan dan pengelolaan sistem informasi dan perpetaan dalam pengelolaan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
7. Pengembangan investasi, kerja sama, dan kemitraan dalam pengelolaan hutan, pengolahan, dan pemasaran hasil hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL;
8. Melakukan inventarisasi hutan berbasis blok dan petak secara berkala
9. Melakukan penataan hutan sesuai fungsi dan peruntukannya
10. Melakukan pengelolaan data base KPHP dan KPHL
11. Menyusun rencana program dan kegiatan UPTD KPHP
12. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Seksi Perlindungan, Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Perlindungan, Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data dalam rangka penyelenggaraan kegiatan di bidang perlindungan, konservasi sumber daya alam,

ekosistem dan pemberdayaan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Perlindungan, Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem dan Pemberdayaan Masyarakat menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanakan perlindungan hutan, pengamanan hutan, penegakan hukum, pemberian advokasi, konsultasi dan bantuan hukum bidang kehutanan, pelatihan perlindungan dan pengamanan hutan, pembentukan forum, dan pengembangan sistem informasi perlindungan dan pengamanan hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
2. Pelaksanaan pengendalian kebakaran hutan dan lahan, pelatihan, pendidikan, sosialisasi, penyuluhan, pembentukan forum kolaboratif, dan pengembangan sistem informasi pengendalian kebakaran hutan dan lahan di wilayah unit KPHP dan KPHL
3. Pelaksanakan konservasi sumber daya alam dan ekosistem di wilayah unit KPHP dan KPHL
4. Pelaksanakan pengelolaan daerah aliran sungai, reklamasi hutan, rehabilitasi lahan dan perbenihan tanaman hutan di wilayah unit KPHP dan KPHL
5. Pelakukan penyuluhan dan pemberdayaan masyarakat di wilayah unit KPHP dan KPHL
6. Pelaksanaan penanganan konflik sosial atau tenurial di wilayah unit KPHP dan KPHL
7. Pelaksanaan fasilitasi dan pendampingan pengembangan perhutanan sosial dengan pemangku kepentingan
8. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

e. Kelompok Jabatan Fungsional

1. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dibidang sesuai keahliannya masing-masing.
2. Kelompok jabatan fungsional dapat dibagi-bagi dalam sub kelompok sesuai dengan kebutuhan dan keahliannya masingmasing dan dikoordinasikan oleh seorang tenaga fungsional senior.
3. Pejabat fungsional dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada kepala UPTD KPHP.
4. Kebutuhan jabatan fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis dan beban kerja.
5. Pembinaan terhadap tenaga fungsional dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

f. Resort

Resort mempunyai tugas membantu kepala UPTD KPHP dalam melaksanakan dan mempertanggung jawabkan pengelolaan hutan, pengamanan hutan dan hasil hutan di tingkat tapak dalam wilayah kerjanya.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Resort menyelenggarakan fungsi:

1. Pengamanan dan perlindungan hutan, hasil hutan, sarana prasarana kerja dan penindakan hukum di wilayah kerjanya
2. Pengawasan dan kelancaran pelaksanaan pekerjaan di bidang pembinaan hutan, produksi dan lingkungan
3. Penyelenggaraan tata hutan di wilayah kerjanya yang meliputi tata batas, inventarisasi hutan, penataan blok dan petak, pemetaan dan pengamanan hutan
4. Penyelenggaraan pemanfaatan hutan serta pemantauan izin pemanfaatan hutan dan penggunaan kawasan hutan

5. Penyelenggaraan rehabilitasi dan reklamasi hutan
6. Penyelenggaraan perlindungan hutan dan konservasi alam
7. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat
8. Pelaksanaan pembinaan terhadap personil yang diperbantukan kepadanya sesuai ketentuan
9. Pelaksanaan koordinasi yang harmonis dengan aparat pemda setempat, instansi dan lembaga
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan atasan sesuai tufoksinya.

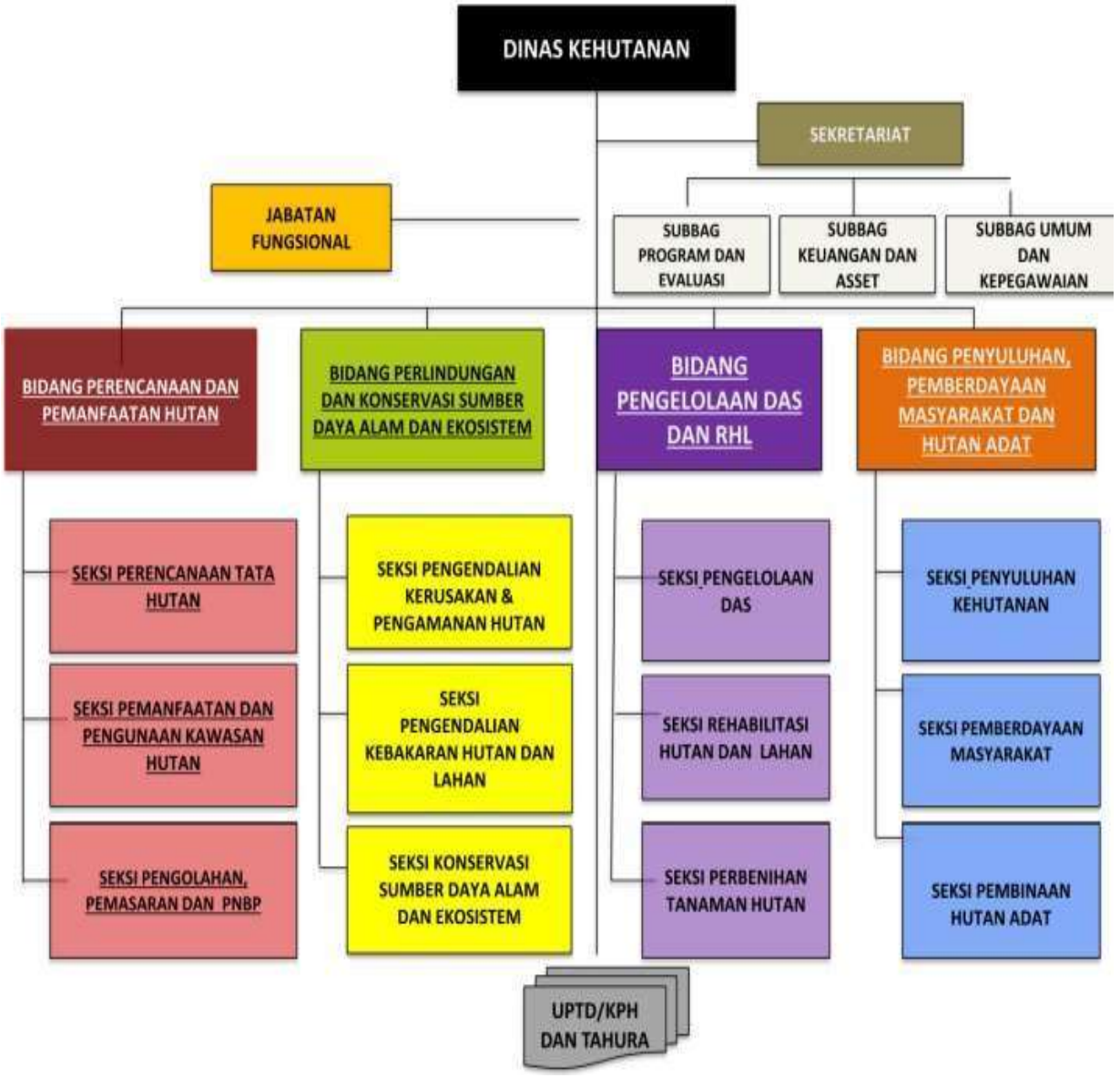
Sesuai dengan Peraturan Gubernur Jambi Nomor 37 Tahun 2017 Dinas Kehutanan Provinsi Jambi di bagi menjadi 11 Unit KPHP yaitu :

a. KPHP Unit I Kerinci
b. KPHP Unit II dan III Bungo
c. KPHP Unit IV,V dan VI Merangin
d. KPHP Unit VII Hulu Sarolangun
e. KPHP Unit VIII Hilir Sarolangun
f. KPHP Unit IX Tebo Barat
g. KPHP Unit X Tebo Timur
h. KPHP Unit XI dan XII Batanghari
i. KPHP Unit XIII Muaro Jambi
j. KPHP Unit XIV Tanjung Jabung Timur
k. KPHP XV,XVI dan XVII Tanjung Jabung Barat

Struktur Organisasi Dinas Kehutanan

Provinsi Jambi

Gambar 4.1 struktur organisasi DISHUT



***Sumber** : kantor dinas kehutanan provinsi jambi*

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Karakteristik Responden

Responde dalam penelitian ini adalah para pegawai kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Berdasarkan data awal dari 55 responden maka diperoleh karakteristik responden yang kemudian di golongkan berdasarkan jenis kelamin,usia pendidikan terahir dan lama bekerja.

Tabel 5.1
Karakteristik responden di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Deskripsi	Frekuensi	Peresentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	36	65,45%
Perempuan	19	34,54%
Jumlah	55	100%
Usia		
18-25 Tahun	4	7,27%
26-33 Tahun	7	12,72%
34-41 Tahun	6	10,90%
42-49 Tahun	18	32,72%
>50 Tahun	20	36,36%
Total	55	100%
Pendidikan Terahir		
SMA	23	41,81%
D3	3	5,45%
S1	28	50,90%
S2	1	1,81%
S3	0	0%
Jumlah	55	100%
Lama Bekerja		
<1 tahun	0	0%
1-2 Tahun	3	5,45%
3-4 Tahun	20	36,36%
>5 Tahun	32	58,18%
Jumalah	55	100%

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa responden di dominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 36 oarang dengan tingkat persentase 65,45%. Semestara responden berjens kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 34,54%. Pada tabel usia dapat diketahui bahwa usia pegawai pada rentang >50 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 36,36%. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai yang berada pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi berada dalam kondisi usia yang kurang produktif, aka tetapi pegawai yang berusia >50 tahun sangat berpengaruh positif bagi instansi karena pegawai tersebut mempunyai banyak pengalaman dan memiliki loyalitas terhadap instansi.

Pada tabel pendidikan terahir dapat diketahui bahwa mayoritas pegawia memiliki latar belakang pendidikan S1 yaitu berjumlah 28 orang dengan oersentase 50,90%. Pada tabel lama bekerja dapat diketahui bahwa 32 pegawai dengan persentase 58,18% telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini dapat di artikan bahwa mayoritas para pegawai telah memiliki pengalaman waktu bekerja yang cukup lama sehingga para pegawai memiliki kinerja yang baik.

5.1.2 Deskripsi Oprasional Variabel

Analis deskripsi dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk di olah.

1. **Kinerja Pegawai (Y)**

   Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada setiap responden, maka jawbaan responden dapat di deskripsikan pada tabel beriktu :

Tabel 5.2 deskripsi kinerja pegawai

No	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
Hasil kerja								
1	Pegawai mampu mencapai kuantitas yang ditetapkan	0	1	11	33	10	55	Tinggi
		0	2	33	132	50	217	
2	Pegawai mampu mencapai kualitas yang ditetapkan	0	0	9	37	9	55	Tinggi
		0	0	27	148	45	220	
3	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal	0	6	8	32	9	55	Tinggi
		0	12	24	128	45	209	
Rata-Rata							215,33	Tinggi
Pengetahuan pekerjaan								
4	Pengethuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaan	0	3	11	25	16	55	Tinggi
		0	6	33	100	80	219	
5	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan	1	4	9	27	14	55	Tinggi
		1	8	27	108	70	214	
Rata – Rata							216,5	Tinggi
Inisiatif								
6	Pegawai mampu menggunakan inisiatifnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	0	0	7	35	13	55	Tinggi
		0	0	21	140	65	225	
7	Pegawai mampu menangan masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan	0	2	14	30	9	55	Tinggi
		0	4	42	120	45	211	
Rata – Rata							218	Tinggi
Kecekatan mental								
8	Pegawai memiliki kemampuan dan kecepatan dalam meneriman instruki yang di berikan	0	0	13	29	13	55	Tinggi
		0	0	39	116	65	220	
9	Pegawai dapat menyelesaikan deng cara kerja dan situasi yang ada	0	0	20	21	14	55	Tinggi
		0	0	60	84	70	214	
Rata – Rata							217	Tinggi
Sikap								
10	Pegawai memiliki semangat dalam	0	0	6	28	21	55	Sangat tinggi
		0	0	18	112	105	235	

	bekerja							
11	Pegawai memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaa	0	0	11	26	18	55	Tinggi
		0	0	33	104	90	227	
Rata – Rata							231	Sangat tinggi
Dsiplin Waktu dan Absensi								
12	Pegawai bekerja sesui dengan target waktu yang telah di tentukan	0	0	10	27	18	55	Tinggi
		0	0	30	108	90	228	
13	Tingkat kehadiran pegawai sudah maksimal	0	1	11	27	16	55	Tinggi
		0	2	33	108	80	213	
Rata – Rata							220,5	Tinggi
Rata – Rata Kinerja Pegawai							**219,72**	Tinggi

Sumber : hasil olah data primer (2022)

Berdasarkan tabel 5.2 atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi dapat digolongkan tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor kinerja pegawai sebesar 219,72. Nilai indikator tertinggi terdapat pada indikator sikap yaitu pad aitem ke 10, yaitu pegawai memiliki semangat dalam bekerja didalam organisasi maupiun inastansi. Sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator hasil kerja dimana tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal dengan nilai skor 210. Aka tetapi berdasarkan rentang niali indikator tersebut masih tergolong kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memiliki kinerja yang tinggi.

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan kuesioner yang telah di sebarkan kepada setiap responden atas kepemimpinan transformasional dapat dideskripsikan pada tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.3 kepemimpinan transformasional

No	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah	Kategori
		1	2	3	4	5		
***Idealized Influence* (pengaruh ideal)**								
1	Pemimpin selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai	0	2	10	28	15	55	Baik
		0	4	30	112	75	221	
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para setiap pegawai	0	1	13	26	15	55	Baik
		0	2	39	104	75	220	
3	Pemimpin selalu memberikan kepercayaan kepada para pegawainya	0	0	22	29	4	55	Baik
		0	0	66	116	20	202	
Rata-Rata							**214,33**	**Baik**
***Inspirational motivaton* (motivasi inspirasi)**								
4	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi untuk menaikan semangat pegawai	0	1	13	32	9	55	Baik
		0	2	39	128	45	214	
5	Pemimpin selalu menekan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja	0	0	9	37	9	55	Baik
		0	0	27	148	45	220	
6	Pemimpin melakukan komunikasi megenai harapan dan keinginan pegawai	0	6	8	31	10	55	Baik
		0	12	24	124	50	210	
Rata – Rata							214,66	Baik
***Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)**								
7	Peimpin selalu menunjukan usaha untuk mendorong pegawai agar menjadi inovatif	0	3	13	24	15	55	Baik
		0	6	39	96	75	216	
8	Pemimpinn selalu berpastisipasi kepada para pegawai untuk mencapai tujuan	0	2	14	30	9	55	Baik
		0	6	42	120	45	213	
9	Pemimpin selalu mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para	0	11	25	18	1	55	Cukup
		0	22	75	72	5	176	

	pegawainya							
Rata – Rata							201,66	Baik
***Individual consideration* (konsiderasi individu)**								
10	Pemimpin selalu memperlakukan para pegawainya dengan baik	0	3	11	25	16	55	Baik
		0	6	33	100	80	217	
11	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai	0	0	10	27	18	55	Sangat Baik
		0	0	30	108	90	228	
Rata – rata							222,5	Baik
Rata – rata kepemimpinan transformasional							**212,45**	Baik

Sumber : Hail olah data primer (2022)

Berdasarkan tabel 5.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor keseluruhan indikator pada variabel kepemimpinan transformasonal sebesar 212,45 dengan kategori tinggi. Hal ini dapat diartikna bahwa kepemimpinan yang berada pada Dinas Kehutana Provinsi jambi sudah baik.

Item indikator dengan skor tertingi terdapat pada indikator *Individual consideration* (konsiderasi individu) yaitu Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai dengan nilai skor 228 dengan kategori sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpina sudah mampu untk memenuhi perlengkapan dengan total skor 228 dennga kategore sangat tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin sudah mampu untuk memenui kebutuhan instansi bagi pegawai. Adapun item indikator dengan nilai skor terendah terdapat pada indikator *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yaitu Pemimpin selalu mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para pegawainya dengan nilai skor 176 dengan kategori cukup. Hal ini dapat diartikan bahwa pemimpin harus mampu untuk mengatasi konflik yang terjadi pada instansi. Akan tetapi pada rentang skor rata-rata kepemimpinan transformasional yang terjadi pada Dinas Kehutanan Provinsi masih tergolong tinggi. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tingkat kepemimpinan yang berada pada Dinas Kehutanan tergolong baik.

3. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebrkan kepada respomden maka diperoleh hasil disiplin kerja yang diideskripsikan pada tavel 5.6 berikut :

Tabel 5.4 Gambaran Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden					Jumlah	kategori1
		1	2	3	4	5		
Frekuensi kehadiran								
1	Saya berusaha untuk tidak bolos kerja	0	3	11	25	16	55	Disiplinn
		0	6	33	100	80	219	
2	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	0	2	12	26	15	55	Disiplin
		0	4	36	104	75	219	
Rata-Rata							219	Disiplin
Tingkat Kewaspadaan								
3	Saya selalu melakukan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti	0	6	8	31	10	55	Displin
		0	12	24	124	50	210	
4	Saya berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam menjalankan pekerjaa	0	3	11	25	16	55	Displin
		0	6	33	100	80	219	
Rata – Rata							214,5	Displin
Ketaantan Pada Standar kerja								
5	Saya selalu menaati peraturan sesuai dengn pedoman yang berlaku	0	10	29	15	1	55	Displi
		0	20	87	60	5	217	
6	Sayaa selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	0	0	21	21	13	55	Cukup
		0	0	63	84	16	163	
Rata – Rata							190	Displin
Ketaantan Pada Peraturan Kerja								
7	Saya selalu patuh dalam menegrjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku	0	0	6	29	20	55	Displin
		0	0	9	116	100	225	
8	Semua pekerjaan yang saya kerjakan lancar sesuai peraturan	0	4	10	25	16	55	Displin
		0	8	30	100	80	218	
Rata – rata							221,5	Displin

Etika Kerja								
9	Saya mampu menjalin kerja sama dengan pemimpin dan rekan kerja yang lainnya dengna baik	0	0	11	27	19	55	Displin
		0	0	33	108	95	228	
10	Saya selallu menghargai dan menghormati pendapat pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	1	13	26	15	55	Displin
		0	2	39	104	75	220	
Rata – Rata							224	Displin
Rata – rata disiplin kerja							**213,8**	**Displin**

Sumber : hasil olah data primer(2022)2

Berdarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja pad akantor Dinas kehutanan Provinsi Jambi cukup tinggi hal ini dapat dilihat pada rata-rata skor yaitu sebesar 213,8.

Item tertinggi terdapat pada indikator Etika Kerja yaitu pegawai mampu menjalin kerja sama dengan pemimpin dan rekan kerja yang lainnya dengna baik dengan nilai 228, ini artinya bahwa pegawai sudah memiliki etika yang baik dengan dapat menghormato dan mampu untuk menajlin kerjsama anara rekan kerja maupin dengan atasan. Sedangkan pada item terendah terdapat pada indikator Ketaantan Pada Standar kerja yaitu pegawai selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan dengan nilai skor 163 dengan kategori cukup, hal ini berarti bahwa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah diberikan. Namun berdasarkan nilai rata-rata skor pada disiplin kerja masih tergolong tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa tingkat pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi memilki tingkat disiplin yang tinggi.

5.1.3 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas (uji ketepatan) digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan pada penelitian ini adalah valid, maka perlu dilakukan uji korelasi antara skor (nilai) dengan tiap-tiap item pertanyaan dengan skor total kuisioner tersebut. Untk item pertanyaan yang tidak valid hrus di buang atau tida di pakai sebagai instrumen pertanyaan. Pada penelitian uji validitas ini menggunakan alat bantu yitu SPSS versi 16.

Uji validitas digunakanuntuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung> r tabel. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka r tabel maka instrumen tersbut dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdiri dari 55 sampel (n=55-2) maka r tabel sebesar 0,265. Untuk nilai r hitung pada uji ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitasi

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,663	0,224	Valid
	2	0,590	0,224	Valid
	3	0,605	0,224	Valid
	4	0,589	0,224	Valid
	5	0,497	0,224	Valid
	6	0,494	0,224	Valid
	7	0,639	0,224	Valid
	8	0,543	0,224	Valid
	9	0,435	0,224	Valid
	10	0,346	0,224	Valid
	11	0,390	0,224	Valid
	12	0,640	0,224	Valid
	13	0,527	0,224	Valid
Kepemimpinan transformasional (X1)	1	0,354	0,224	Valid
	2	0,639	0,224	Valid
	3	0,647	0,224	Valid
	4	0,663	0,224	Valid
	5	0,545	0,224	Valid
	6	0,559	0,224	Valid
	7	0,709	0,224	Valid
	8	0,573	0,224	Valid
	9	0,748	0,224	Valid
	10	0,748	0,224	Valid
	11	0,647	0,224	Valid
Disiplin kerja (X2)	1	0,807	0,224	Valid
	2	0,791	0,224	Valid
	3	0,539	0,224	Valid
	4	0,807	0,224	Valid
	5	0,273	0,224	Valid
	6	0,381	0,224	Valid
	7	0,522	0,224	Valid
	8	0,501	0,224	Valid
	9	0,510	0,224	Valid
	10	0,567	0,224	Valid

Sumber : hasil output SPSS versi 16 (oktober 2022)

Berdasarakan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa nilai r tabel pada setiap item yakni variabel kinerja pegawai (Y) terdiri dari 13 item pertanyaan, kepemimpinan transfornasional (X1) terdiri dari 11 item pertanyaan dan disipllin kerja (X2) terdiri dari 10 item pertanyaan. Hasil dari r tabel < r hitung sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kosistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada instrumenmenunjukan akurasi, ketepatan dan kosistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas jika jawaban seseorang terhada pertanyaan adalah kosisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa suatu data dapat katakan reliabel apabila data tersebut konsisten dan stabil dalam artian, jika dua atau lebih penelitian dari obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data lebih dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tida berbeda.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apaila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 nilai ini daat dilihat pada tabel 5.3 sebgai berikut:

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Kesimpulan
Kinerja pegawai (Y)	13	0,788	>0,60	Reliabel
Kepemimpinan transformasional (X1)	11	0,723	>0,60	Relliabel
Disiplin (X2)	10	0,775	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerj pegawai (Y), kepemimpinan transformasional (X1) dan disiplin (X2), memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Hal ini diartikan bahwa kuesioner pada penelitian ini adalah reliabel.

5.1.4 Analisis Regresi Liniear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel indpenden terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji yang telah dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 16 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.830	3.093		2.532	.014
	TOTAL_X1	.598	.161	.498	3.712	.001
	TOTAL_X2	.481	.151	.428	3.188	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

a. Dependen Variabel : kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regeresi sebagai berikut :

Y= b0+b1X1+b2X2

Y= 7.830+0,598+0,481

Keterangan :

Persamaan regresi tersebut dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 7.380

   Hal ini dapat diartikan bahwa apabila semua variabel independen (kepemimpinan transformsional dan displin kerja) diasumsikan sama dengan 0 maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) secara konstanta 7.380

2. Kepemimpinan transformasional (X2) = 0,598

   Diketahuui bahwa regresi variabel kepemimpinan

transformasional sebesar 0,598. Hal ini menunjukan bahwa setiap variabel kepemimpinan transformasional dinaikan satu point atau satuan sementara variabel kinerja pegawai diasumsika tetap, maka variabel kinerja (Y) akan menignkat 0,598.

3. Disiplin kerj (X2) = 0,481

   Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koesfesien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,481. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabe komitmen disiplin kerja dinaikan 1 point atau satuan sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,481.

5.1.5 Uji Hipotesis

1. Uji t hitung (Uji Parsial)

Uji t hitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Kemudian untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka beta atau *standardized Coefficient.*

Ho : $\beta = 0$ kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Ha : $\beta \neq 0$ kepemimpinan transformasional berpengarruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Pengambulan keputusan :

Jika nilai sig. > nilai Probabilitas 0,05 maka Ho diterima dan Ha di tolak.

Jika nilai sig. < niali Probabilitas 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Tabel 5.8 Hasil Uji t Hitung

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.830	3.093		2.532	.014
	TOTAL_X1	.598	.161	.498	3.712	.001
	TOTAL_X2	.481	.151	.428	3.188	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas hasil uji hipotesis dapat dideskripsikan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

   Pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung 3.712 > t tabel yaitu 1,674 dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 yaitu Ha diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimipinan transformasional berpengaruh posistif dan signifikan terhadap inerja pegawai.

b. Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

   Pada tabel diperoleh nilai t hitung 3.188 > t tabel yaitu 1,674 dan nilai siginifikan sebesar 0,002 < dari 0,05 yaitu Ha diterima. Hal ini dapat diartukan bahwa disiplin kerja berpengaruh posisitif dan siginifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atas dua variabel independen (kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji f dilakukan dengan cara membandingkan nlai f hitung dan f tabel. Hasil simultan pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel 5.9 sebagai berikut :

Tabel 5.9 Hasil Uji F Hitung

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.837	2	572.419	111.902	.000[a]
	Residual	265.999	52	5.115		
	Total	1410.836	54			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil uji f dengan alat bantu program SPSS 16 pada penelitian ini di uji kepada 55 sampel (n=55-2, K=2) dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai f sebesar 111.902 > f tabel yaitu 3,18. Pada uji f statistik ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini dapat diartikan nahwa variabel kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja kerja secara bersama-sama mempengaruhi konerja pegawai.

5.1.6 Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi dilakuakn untuk melihat seberapa besar kinerja pegawai dipengaruhi oleh keoemimpinan transformasional dan disiplin kerja. Hasil koefesien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Nilai Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.811	.804	2.262

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjust R Square sebesar 0,804 = 80,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel

dependen (kinerja pegawai) sebesar 80,4% dan 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian.

5.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan Transfornasional merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil dari uji regeresi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional persial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji secara parsial menunjukkan adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerj pegawai. Hasil ini selaras dengan teori yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Nugroho (2016) yang mengatakan faktor penting yang menentukan kinerja pegawai salah satunya dalah peran kepemimpinan (leadership). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa perilaku seorang pemimpin sangatlah berpengaruh besar bagi para anggotanya. Pada dinas kehutanan provinsi jambi masoh terlihat bahwa pemimpin belum dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di dalam instansi tersebut, seperti pemimpin belum mampu untuk memberikan contoh displin maupun dalam memencah masalah yang terjadi. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain dalam mencapai suatu tujuan, sehingga secara langsung dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Keberhasilan suatu lembaga atauinstansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok

sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi tersebut.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kehutanan. Hal ini dapat dilihat bagaimana kemmapuan seorang pemimpin dalam menjalakan dan melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti Cici Winarti (2022) yang menujukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan yang dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

5.2.2 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari hasil hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2012) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan mendukung optimlisasi kerja. Berdasarkan hasi yan didaptkan pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi, dpat diliha bahwa tingkat disiplin yan trejadi masih kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang masih kurang mentaati peraturan yang yang sudah di tetapkan. Sehingga ini akan menyebabkan kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Adanya tingkat disiplin yang baik akan memudahkan instansi dalam mencapai tager maupun tujuan sesuai dengan yanng diharapkan.

Hal Ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Riska WulanSari (2022) dan Mhd. Edi Syahputra (2020) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

5.2.3 Pengaruh Kepemimpina Trensformasionsl dan Disiplin Kerja Secara Simultat Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat yang diteliti dan uji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Hasil temuan penelitian ini sejalan denganteori dari Hasibuan (2013) yang mengatakan bahwa salah pengukuran penting dalam menungkatkan kinerja pegawai yaitu dengan adanya teldan seorang pemimpin dan adannya tingkat disiplin yang baik. Dapat diartikan bahwa untuk meningkatan kinerja pegawai diperlukan adanya tingkat disiplin baik bagi setiap pegawai, hal ini tentu tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa adanya kepemimpinan sebagai kepala pemerintahan dalam memberikan dorongan maupun motivasi kepada pegawai. Dengan adanya penerapan kepemimpinan transformasional secara maksimal maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki sifat kepedulian yang tinggi sehingga membuat pegawai merasa percaya diri dan rasa hormat kepada pemimpinnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fries Simatupang (2021) dimana hasil oenelitian menunjukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan trasnformasional, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu meliputi kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan adanya tingkat kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik maka akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yangbiak pula.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kepaa 55 orang responden yang dilakuka pada Dinas Kehutana Provinsi Jambi maka penulis meanrik kesimpulan sebaai berikut :

1. Para pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Jambi telah memeberikan kontribusi yang baik dalam segi kualitas maupun kuantitas kerjanya. Hal ini dapat terlihat dari sikap pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja dan sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Hal ini dapat terlihat di bahwa Kepala Dinas sudah mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara displin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Kehutanan Provinsi jambi. Hal ini dapat dilihat dari aspek etika kerja dimana pegawai sudah mampu untuk menjalin kerja sama baik dengan pemimpin maupun rekan kerja.
4. Kepemimpinan transformasional (X1) dan displin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari nilai adjust R Square sebesar 80,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 80,4% dan 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

   Untuk pencapaian kinerja pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi yang optimal perlu di pertahankan dan ditingkatkan. Kemudian diharapkan untuk Pemimpin agar dapat mentransformasikan gagasan maupun ide-ide barunya kepada bawahan untuk dapat memecahkan masalah dan Pegawai diharapakan agar dapat selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yan telah diberikan. Sehingga akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti dan Penelitian Selanjutnya

   Bagi peneliti dan penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain yang di duga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengumpulkan data primer tidakhanya dari kuesioner namun harus di tunjang dengan wawancara maupun observasi langsung, serta mengembangkan fokus penelitian dengan menggunakan populasi yang lebih luas dan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga dengan demikian hasil yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Manajemen Concept dan Indicator Human Resources Management. Edisi Pertama,Cetakan* . Yogyakarta : Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).

Aldy Rochmat, Purnomo. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS.* Yogyakarta : Fadilatama.

Firdaus, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PegawaiPada Sekretariat Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Tesis* , 24.

Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Groves, K. S. (20026). Leader Emotional Expressivity, Visionary Leadership, and Organizational Change. *Leadership & Organization Development Journal* , 566-583.

Judge, S. P. (2007). *organizational behavior,twelfth edition.* (new jersey: person eduction,.inc).

Jufrizen. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of ControlSebagai Variabel Moderating. *: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* .

Hasibuan, M. .. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara .

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia,.* Jakarta : PT. Bumi Aksara .

Kasmir. (2016). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1-10.

Mhd. Edi Syahputra, S. b. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamotor* , 110-117.

Mangkunegara, (2011). *Manajemen SUmber Daya Manusia Strategik.* Ghallia Indonesia .

Mangku Anggaran, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke tujuh.* Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja, cetakan ketujuh.* Bandung : PT.Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua Belas* . Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mhd. Edi Syahputra, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator* , 110-117.

Nourthouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktek. Edisi Keenam Terjemahan oleh Ati Cahayan.* Jakarta : Indeks.

Nugroho, H. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .

Putu Darmawan Putra, ,. I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manjamen*.

Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi.* . Yogyakarta: Graha Ilmu.

Riska Wulan Sari, T. S. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sumbersari Jember.* magelang : Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology.

Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2007). *Manajemen, Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Klaten : PT Macanan Jaya Cemerlang.

Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi.* Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen SumberDaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* . Bandung: Bandung.

Simamora. (dalam sari 2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), p. 16. doi: 10.32493/jjsdm.v3i1.3365.

Simatupang, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah . *Judicious, Journal Of Management* .

Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara .

Soekarso, I. P. (2015). *kepemimpinan kajian teoritis dan praktis, Edisi Pertama* . jakarta :: Erlangga .

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, Dan R&D.* Bandung : ALFABETA.

Suryani, &. H. (2015). *Metode riset kuantitatif teori dan aplikasi pada penelitian bidang Manajemen dan Ekonomi Islam.* Jakarta : Kencana Preadamedia Group.

Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan (pertama).* . Holistia.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.* Kencana Preanada Media Group.

Sutrisno, E. (2013). *manajemen sumber daya manusia* . jakarta : kencana manajemen SDM dalam oragnisasi publik .

Sutrisno, E. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana .

Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.

Suwatno. (2019). *Pemimpin DAN Kepemimpinan dalam organisasi Publik dan Bisnis* . Jakarta : Bumi Aksara.

Swandari. (2019). *Manajemen* . Yogyakarta : Universitas Gajah Mada .

Veitzal, R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek Cetakan Ke Lima.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja,Edisi Ketiga.* jakarta : Rajawali Pers.

Winarti, c., sulistiowati, & rosnani, t. (2022, januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Puskesmas Sungai Raya Dalam Dan Puskesmas Korpri. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship, Vol.10*, 17-27.

Wirawan, A. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,Teori Aplikasi dan penelitian.* jakarta : Salemba Empa.

Lampiran 1. Kuisioner

KUESIONER

Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

---

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Jambi

Ditempat

Dengan Hormat,

Bersama ini saya

Nama : Nur Zannah Al Baqy

NIM : C1B018101

Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Jambi.

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu/Saudara/I sebagai pegawai dapat memberikan jawaban atas pernyataan yang saya lampirkan secara lengkap, sehingga penelitian yang sedanng dikerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun skripsi. Untuk itu, semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I sangat dijaga kerahasiannya. Jawaban yang objektif akan dapat dimanfaatkan dalam upaya peningkatan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi.

Atas kerja samanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Nur Zannah AB

Identitas Responden

1. No. Resp. : ……..

2. Nama : ……..

3. Usia : ……...

4. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

5. Status Tingkat Pendidikan :

☐ SD

☐ SMP

☐ SMA

☐ SARJANA (S1)

☐ Lainya (… .....)

6. Lama Bekerja : .....

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Pernyataan yang ada, mohon di baca daan di pahami dengan sebaik-baiknya serta di bandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya.

2. Setiap Pernnyataan di ikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut ;

   Sangat Tidak Setuju (STS)Skor 1
   Tidak Setuju (TS) Skor 2
   Netral (N) Skor 3
   Setuju (S) Skor 4
   Sangat Setuju (SS)Skor 5

3. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara praktikkan dalam pekerjaan.
4. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara denagn cara memberi tanda centang di kolom yang telah tersedia.
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara telah mengisi kuesioner penelitian.

Kinerja Pegawai

no	Pertanyaan/pernyataan	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
Hasil Kerja						
1	pegawai mampu mencapai kuantitas yang ditetapkan					
2	Pegawai mampu mencapai kualitas yang ditetapkan					
3	Tingkat pengawasan yang dilakukan sudah maksimal					
Pengetahuan Pekerjaan						
4	Pengetahuan yang dimiliki pegawai sesuai dengan pekerjaannya					
5	Pengetahuan yang dimilki pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan lembaga					
Inisiatif						
6	Pegawai mampu menggunakan inisiatifnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan					
7	Pegawai mampu menangani masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan					
Kecekatan Mental						
8	Pegawai memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi yang diberikan					
9	Pegawai dapat menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi yang ada					
Sikap						
10	Pegawai memilki semangat dalam bekerja					
11	Pegawai memiliki sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan					
Disiplin Waktu dan Absensi						
12	Pegawai bekerja sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan					
13	Tingkat kehadiran pegawai sudah maksimal					

Kepemimpinan Transformasional

No	Pertanyaan/pernyataan	Jawaban				
		1 STS	**2 TS**	**3 N**	**4 S**	**5 SS**
***Individual influencze - charisma* (karisma)**						
1	Pemimpin selalu memebrikan contoh teladan yang baik pada pegawai					
2	Pemimpin mampu menciptakan kekaguman pada para settiap pegawainya					
3	Pimpinan selalu memberikan kepercayaan kepada para pegawainya					
***Inspirational motivation* (motivasi inspirasi)**						
4	Pemimpin selalu mendorong dan memotivasi untuk menaikan semangat pegawai					
5	Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja					
6	Pemipin melakukan komunikasi mengenai harapan dan keinginan pegawai					
***Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)**						
7	Pemimpin selalu menunjukkan usaha untuk mendorong pegawai agar menjadi inovatif					
8	Pemimpin selalu berpartisipasi kepada para pegawai untuk mencapai tujuan					
9	Pemimpin selalu mengatasi permasalahan yang terjadi kepada para pegawainya					
***Individualized consideration* (konsiderasi individu)**						
10	Pemimpin selalu memperlakukan para pegawainya demgan baik					
11	Pemimpin memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan/pertanyaan	Jawaban				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
Frekuensi Kehadiran						
1	Saya berusaha untuk tidak bolos kerja					
2	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
Tingkat Kewaspadaan						
3	Saya selalu melakukan tugas peekrjaan yang diberkan secara teliti					
4	Saya berusaha untuk dapat meminimalkan risiko dalam menjalankan pekerjaan					
Ketaatan pada Standar Kerja						
5	Saya selalu menaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku					
6	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
7	Saya selalu patuhh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku					
8	Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan lancar sesuai peraturan					
Etika Kerja						
9	Saya mampu menjalianu kerja sama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik					
10	Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 2 Karakterisitik Responden

No	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja
1	2	L	1	3
2	1	L	3	2
3	4	L	3	4
4	5	L	1	4
5	5	L	1	4
6	4	L	3	4
7	5	L	3	4
8	5	L	1	4
9	4	L	1	4
10	5	L	1	4
11	4	L	3	4
12	5	L	3	4
13	4	L	1	4
14	5	L	1	4
15	4	L	1	4
16	4	L	4	4
17	5	L	1	4
18	3	L	3	3
19	2	L	1	3
20	2	L	1	3
21	2	L	1	3
22	2	L	1	3
23	2	L	1	3
24	5	L	3	4
25	4	L	3	3
26	4	L	3	3
27	5	L	2	4
28	2	L	2	3
29	1	L	1	2
30	4	L	1	4
31	5	L	3	4
32	2	L	3	2

33	4	L	1	4
34	5	L	3	4
35	1	L	3	2
36	3	L	3	3
37	4	P	3	4
38	4	P	3	4
39	3	P	3	3
40	3	P	1	3
41	4	P	3	4
42	5	P	3	4
43	5	P	3	4
44	2	P	3	3
45	5	P	3	4
46	4	P	2	4
47	5	P	3	4
48	3	P	3	3
49	5	P	3	4
50	3	P	1	3
51	5	P	1	4
52	4	P	3	3
53	4	P	3	3
54	3	P	1	3
55	5	P	3	4

Keterangan :

- Jenis Kelamin

L : Laki – Laki

P : Perempuan

- Usia

1 = 18-25 tahun 4 = 42-49 tahun

2 = 26-33 tahun 5 = > 50 thun

3 = 34-41 tahun

- Pendidikan terahir

1 = SMA 3 = S1

2 = D3 4 = S2

- Lama Bekerja

1 = < 1 tahun 3 = 4-5 tahun

2 = 1-3 tahun 4 = > 6 tahu

Lampiran 3 Tabulasi Penelitian

1. Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)													Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	
1	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	**53**
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	**50**
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	**48**
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**58**
5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	**34**
6	3	5	4	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	**54**
7	5	3	2	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	**51**
8	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	**40**
9	4	5	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	**53**
10	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	**55**
11	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	**47**
12	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**47**
13	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	**51**
14	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	**59**
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	**52**
16	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	**51**
17	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	**58**
18	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	**55**
19	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	**48**
20	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	**58**
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	**58**
22	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	**47**
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	**58**
24	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	**49**
25	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	**54**
26	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	**51**
27	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	**52**
28	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	**48**
29	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	**57**
30	4	4	2	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	**47**
31	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	**54**
32	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**55**

33	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	**56**
34	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	**56**
35	4	3	5	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	**51**
36	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	**54**
37	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	**46**
38	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	**52**
39	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	**48**
40	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	**54**
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	**55**
42	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	**56**
43	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	**58**
44	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	**58**
45	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	**47**
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	**58**
47	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	**58**
48	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	**55**
49	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	**48**
50	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	**58**
51	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	**47**
52	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	5	**56**
53	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	5	**45**
54	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	**46**
55	4	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	**49**

2. Kepemimpinan Transformasonal

No	Kepemimpinan Transformasional (X1)											Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	4	3	4	3	5	5	3	4	4	3	4	42
2	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	44
3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	41
4	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	47
5	3	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	29
6	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	46
7	2	4	4	5	3	2	4	3	3	4	4	38
8	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	32
9	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	40
10	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	5	41
11	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	39
12	4	4	4	4	4	2	2	4	5	2	4	39
13	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	40
14	5	5	3	4	4	4	5	5	2	5	4	46
15	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	43
16	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	5	41
17	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	48
18	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	46
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42
20	4	5	3	4	4	5	3	4	2	4	5	43
21	3	4	3	5	5	5	4	4	3	4	5	45
22	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37
23	5	5	3	4	4	4	4	5	2	4	5	45
24	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	41
25	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	41
26	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	41
27	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	46
28	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	41
29	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	46
30	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	39
31	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	47
32	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	45
33	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	44
34	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	49
35	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	45
36	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	43

37	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	39
38	4	4	3	4	4	4	5	3	3	5	4	43
39	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	38
40	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	46
41	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	5	44
42	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	44
43	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
44	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	49
45	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	37
46	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	45
47	4	4	4	5	5	4	5	5	2	5	5	48
48	4	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	45
49	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40
50	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	49
51	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	35
52	5	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	47
53	3	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	35
54	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	40
55	4	4	4	4	4	3	5	2	4	5	4	43

3. Disiplin Kerja

No	Kepemimpinan Transformasional (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	**37**
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**
3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	**34**
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	**43**
5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2	**26**
6	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	**45**
7	4	4	2	4	3	3	5	5	4	4	**38**
8	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	**30**
9	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	**38**
10	4	4	4	4	2	5	5	3	5	4	**40**
11	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	**36**
12	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	**32**
13	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	**39**
14	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	**44**
15	4	4	5	4	3	4	5	3	3	3	**38**
16	2	2	4	2	3	4	5	5	5	4	**36**

17	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	**43**
18	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	**44**
19	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**38**
20	4	4	5	4	2	5	4	4	5	5	**42**
21	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	**43**
22	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	**35**
23	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	**41**
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**38**
25	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	**38**
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	**38**
27	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	**42**
28	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	**37**
29	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	**45**
30	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	**33**
31	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	**44**
32	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	**43**
33	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	**44**
34	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	**41**
35	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	**42**
36	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	**42**
37	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	**34**
38	5	5	4	5	3	3	4	4	4	4	**41**
39	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	**36**
40	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	**44**
41	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	**42**
42	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	**44**
43	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	**44**
44	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	**44**
45	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	**33**
46	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	**42**
47	5	5	4	5	3	4	5	2	5	4	**42**
48	5	5	4	5	2	5	4	2	4	5	**41**
49	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	**37**
50	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	**42**
51	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	**29**
52	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	**40**
53	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	**31**
54	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	**34**
55	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	**43**

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Uji Validitas

4. Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.615**	.303*	.320*	.428**	.197	.388**	.315*	058	.076	.166	.559**	.259	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.025	.017	.001	.149	.003	.019	.673	.580	.226	.000	.056	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	.615**	1	.378**	.189	.069	.268*	.260	.231	.367**	.197	.178	.500**	.085	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.168	.619	.048	.055	.090	.006	.149	.194	.000	.538	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	.303*	.378**	1	.406**	.275*	.299*	.242	.252	.245	.168	.224	.174	.133	.605**
	Sig. (2-tailed)	.025	.004		.002	.042	.026	.075	.064	.072	.221	.100	.205	.333	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	.320*	.189	.406**	1	.510**	.368**	.290*	.094	-.169	.210	.276*	.128	.290*	.589**
	Sig. (2-tailed)	.017	.168	.002		.000	.006	.032	.494	.216	.124	.042	.351	.032	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	.428**	.069	.275*	.510**	1	.154	.214	.057	.009	.019	.048	.221	.139	.497**
	Sig. (2-tailed)	.001	.619	.042	.000		.262	.116	.679	.950	.889	.726	.105	.310	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	.197	.268*	.299*	.368**	.154	1	.418**	.223	.183	.207	.010	.181	.068	.494**
	Sig. (2-tailed)	.149	.048	.026	.006	.262		.002	.102	.180	.129	.941	.186	.619	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.7	Pearson Correlation	.388**	.260	.242	.290*	.214	.418**	1	.614**	.383**	.017	.074	.331*	.248	.639**
	Sig. (2-tailed)	.003	.055	.075	.032	.116	.002		.000	.004	.899	.589	.014	.068	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.8	Pearson Correlation	.315*	.231	.252	.094	.057	.223	.614**	1	.645**	-.123	-.111	.303*	.318*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.019	.090	.064	.494	.679	.102	.000		.000	.371	.420	.025	.018	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.9	Pearson Correlation	.058	.367**	.245	-.169	.009	.183	.383**	.645**	1	-.049	-.106	.330*	.197	.435**
	Sig. (2-tailed)	.673	.006	.072	.216	.950	.180	.004	.000		.721	.442	.014	.149	.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

Y.10	Pearson Correlation	.076	.197	.168	.210	.019	.207	.017	-.123	-.049	1	.713**	.073	.044	.346**
	Sig. (2-tailed)	.580	.149	.221	.124	.889	.129	.899	.371	.721		.000	.595	.747	.010
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.11	Pearson Correlation	.166	.178	.224	.276*	.048	.010	.074	-.111	-.106	.713**	1	.109	.191	.390**
	Sig. (2-tailed)	.226	.194	.100	.042	.726	.941	.589	.420	.442	.000		.430	.163	.003
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.12	Pearson Correlation	.559**	.500**	.174	.128	.221	.181	.331*	.303*	.330*	.073	.109	1	.645**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.205	.351	.105	.186	.014	.025	.014	.595	.430		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Y.13	Pearson Correlation	.259	.085	.133	.290*	.139	.068	.248	.318*	.197	.044	.191	.645**	1	.527**
	Sig. (2-tailed)	.056	.538	.333	.032	.310	.619	.068	.018	.149	.747	.163	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTALb_Y	Pearson Correlation	.663**	.590**	.605**	.589**	.497**	.494**	.639**	.543**	.435**	.346**	.390**	.640**	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.010	.003	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.215	.130	.004	.082	.280*	.057	.262	.112	.112	.130	.354**
	Sig. (2-tailed)		.114	.346	.978	.551	.039	.678	.054	.415	.415	.346	.008
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	.215	1	.682**	.351**	.167	.112	.281*	.325*	.311*	.311*	.682**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.114		.000	.009	.224	.417	.038	.015	.021	.021	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	.130	.682**	1	.532**	.500**	.166	.110	.331*	.128	.128	1.000**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.346	.000		.000	.000	.226	.425	.014	.351	.351	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.004	.351**	.532**	1	.515**	.279*	.365**	.366**	.378**	.378**	.532**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.978	.009	.000		.000	.039	.006	.006	.004	.004	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	.082	.167	.500**	.515**	1	.409**	.187	.260	.189	.189	.500**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.551	.224	.000	.000		.002	.172	.055	.168	.168	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.280*	.112	.166	.279*	.409**	1	.332*	.243	.374**	.374**	.166	.559**
	Sig. (2-tailed)	.039	.417	.226	.039	.002		.013	.074	.005	.005	.226	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	.057	.281*	.110	.365**	.187	.332*	1	.273*	.939**	.939**	.110	.709**
	Sig. (2-tailed)	.678	.038	.425	.006	.172	.013		.044	.000	.000	.425	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X1.8	Pearson Correlation	.262	.325*	.331*	.366**	.260	.243	.273*	1	.290*	.290*	.331*	.573**
	Sig. (2-tailed)	.054	.015	.014	.006	.055	.074	.044		.032	.032	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.9	Pearson Correlation	.112	.311*	.128	.378**	.189	.374**	.939**	.290*	1	1.000**	.128	.748**
	Sig. (2-tailed)	.415	.021	.351	.004	.168	.005	.000	.032		.000	.351	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.112	.311*	.128	.378**	.189	.374**	.939**	.290*	1.000**	1	.128	.748**
	Sig. (2-tailed)	.415	.021	.351	.004	.168	.005	.000	.032	.000		.351	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.11	Pearson Correlation	.130	.682**	1.000**	.532**	.500**	.166	.110	.331*	.128	.128	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.346	.000	.000	.000	.000	.226	.425	.014	.351	.351		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.354**	.639**	.647**	.663**	.545**	.559**	.709**	.573**	.748**	.748**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.974**	.374**	1.000**	.125	.080	.313*	.197	.128	.311*	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.364	.563	.020	.149	.351	.021	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	.974**	1	.342*	.974**	.164	.055	.295*	.182	.135	.299*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.000	.233	.692	.029	.184	.325	.027	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.374**	.342*	1	.374**	.187	.208	.118	.113	.166	.112	.539**
	Sig. (2-tailed)	.005	.011		.005	.172	.128	.391	.412	.226	.417	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	.974**	.374**	1	.125	.080	.313*	.197	.128	.311*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.364	.563	.020	.149	.351	.021	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.125	.164	.187	.125	1	-.131	-.031	.211	.072	-.133	.273
	Sig. (2-tailed)	.364	.233	.172	.364		.340	.821	.121	.601	.332	.044
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	.080	.055	.208	.080	-.131	1	.149	.019	.410**	.370**	.381**
	Sig. (2-tailed)	.563	.692	.128	.563	.340		.279	.890	.002	.005	.004
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7	Pearson Correlation	.313*	.295*	.118	.313*	-.031	.149	1	.603**	.202	.112	.522**
	Sig. (2-tailed)	.020	.029	.391	.020	.821	.279		.000	.139	.416	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8	Pearson Correlation	.197	.182	.113	.197	.211	.019	.603**	1	.128	.218	.501**
	Sig. (2-tailed)	.149	.184	.412	.149	.121	.890	.000		.352	.109	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.9	Pearson Correlation	.128	.135	.166	.128	.072	.410**	.202	.128	1	.682**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.351	.325	.226	.351	.601	.002	.139	.352		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.10	Pearson Correlation	.311*	.299*	.112	.311*	-.133	.370**	.112	.218	.682**	1	.567**
	Sig. (2-tailed)	.021	.027	.417	.021	.332	.005	.416	.109	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

TOT_X2	Pearson Correlation	.807**	.791**	.539**	.807**	.273*	.381**	.522**	.501**	.510**	.567**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.044	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

1. Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	52.9
	Excluded[a]	49	47.1
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	13

2. Kepemimpinan Transformasional (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	52.9
	Excluded[a]	49	47.1
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	11

3. Disiplin Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	52.9
	Excluded[a]	49	47.1
	Total	104	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	10

Uji Statistik T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.830	3.093		2.532	.014
	TOTAL_X1	.598	.161	.498	3.712	.001
	TOTAL_X2	.481	.151	.428	3.188	.002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji Simultan F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1144.837	2	572.419	111.902	.000[a]
	Residual	265.999	52	5.115		
	Total	1410.836	54			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901[a]	.811	.804	2.262

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 5 Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6 Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 7 Tabel Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29695
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28807
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 8 Surat Permohonan Izin Penelitian Dan Pengambilan Data Yang Di Kekuarkan Oleh Fakultas Ekonomi Dan Bisinis

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JAMBI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Raya Jambi - Ma. Bulian, KM. 15, Mendalo Indah, Jambi. KodePos 36361
Laman: www.unja.ac.id

Nomor 3537 /UN21.5/PK.03.08/2022
Hal Mohon Bantuan Data/Informasi

06 OCT 2022

Yth. Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Jambi
Jl. Arif Rahman Hakim No. 10, Simpang IV Sipin,
Kec. Telanaipura, Kota Jambi

Dengan hormat, sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir (skripsi) mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi atas:

Nama	:	Nur Zannah Al Baqy
NIM	:	C1B018101
Jurusan	:	Manajemen
Semester	:	IX (sembilan)

Maka dengan ini dimohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan data/informasi kepada mahasiswa yang bersangkutan guna penyelesaian tugas akhir (skripsi) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Jambi"

Demikian disampaikan atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dr. Junaidi, S.E., M.S
NIP 19706021992031003

Lampiran 9 Surat Mahasiswa Telah Melakukan Penelitin Dan Pengambilan Data Yang Dikeluarkan Oleh Dinas Kehutanan provinsi Jambi

PEMERINTAH PROVINSI JAMBI
DINAS KEHUTANAN
Jl. Arief Rachman Hakim No. 10 Telp. 0741 - 62295 Fax. 0741 - 61548
Kode Pos. 36124

PERINGATAN :
1. Dilarang memisahkan sehelai suratpun yang tergabung dalam berkas ini.
2. Jika mengenai soal rahasia, bantulah memelihara kerahasiaan negara.
3. Disposisi ini hanya disampaikan kepada yang berhak.

PENGIRIM : Fak Ekonomi Unja
NOMOR AGENDA : 2632
TGL TERIMA : 11-10-22
NOMOR SURAT : 3537
TGL SURAT : 6-10-22
LAMPIRAN :
HAL : Mohon Bantuan Data / Informasi

DERAJAT :
☐ Biasa ☑ Penting ☐ Segera ☐ Amat Segera

KLASIFIKASI :
☐ Biasa ☐ Atas ☐ Rahasia ☐ Sangat Rahasia

DITERUSKAN KEPADA :
☑ SEKRETARIS
☐ KABID PERENCANAAN DAN PEMANFAATAN HUTAN
☐ KABID PERLINDUNGAN DAN KSDAE
☐ KABID PENGELOLAAN DAS DAN RHL
☐ KABID PENYULUHAN PEMBERDAYAAN DAN HUTAN ADAT
☐ UPTD .....

DISPOSISI KEPALA DINAS
Penelitian 11/10-22

1.1 SUBBAG PROGRAM DAN EVALUASI
1.2 SUBBAG KEUANGAN DAN ASET
1.3 SUBBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN

DISPOSISI / SEKRETARIS SEKRETARIS
Tindaklanjuti proses dispensi 11/10-22

DISPOSISI KABID

DISPOSISI KASUBBAG / KASI

Lampiran 10 Foto Dokumentasi Penelitian