

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN  
WILAYAH III PONTIANAK**

**SKRIPSI**

**OLEH,**

**VIRNA BUNGA CITRA LESTARI  
NIM. 121310595**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

**2019**

**PENGARUH PERSEPSI TENTANG KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN  
WILAYAH III PONTIANAK**

**Tanggung jawab Yuridis Kepada:**

**VIRNA BUNGA CITRA LESTARI  
NIM. 121310595**

**Program Studi : Manajemen**

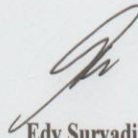
**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Dan Lulus  
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif  
Pada Tanggal : 16 Agustus 2019**

**Pembimbing Utama**

**Penguji Utama**



**Devi Yasmin, SE, MM  
NIDN. 00-300667-01**



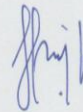
**Edy Suryadi, SE, MM  
NIDN. 11-100263-01**

**Pembimbing Pembantu**

**Penguji Pembantu**




**Fenni Supriadi, SE, MM  
NIDN.11-281085-01**



**Heni Safitri, SE, MM  
NIDN. 11-030289-01**

Pontianak, 16 Agustus 2019

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
DEKAN,



**Samsuddin, SE, M.Si  
NIDN. 11-131177-01**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Virna Bunga Citra Lestari

NIM : 121310595

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Dalam pembuatan skripsi ini juga di buat sendiri dan bukan merupakan pesanan atau dibuat oleh pihak lain.

Pontianak, 16 Agustus 2019  
Yang Membuat Pernyataan



Virna Bunga Citra Lestari  
NIM: 121310595

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah yang telah memberikan ketabahan, kesehatan, semangat, pengetahuan dan kekuatan serta melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul, “Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya hingga pada umatnya sampai akhir zaman.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak dan dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga dalam kesempatan ini peneliti juga bermaksud menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dr H. Helman Fachri, SE.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Samsuddin, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Devi Yasmin, SE.,MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus dosen pembimbing pertama yang selalu memberi bimbingan, masukan dan waktunya untuk membimbing peneliti.
4. Pimpinan beserta pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak yang telah bersedia memberikan data-data untuk keperluan penelitian ini.

Semoga Allah SWT memberi balasan yang setimpal kepada semuanya. Penulis berharap skripsi yang telah disusun ini dapat memberikan sumbangsih untuk menambah pengetahuan para pembaca, dan akhir kata, dalam rangka perbaikan selanjutnya, peneliti akan terbuka terhadap saran dan masukan dari semua pihak karena peneliti menyadari skripsi yang telah disusun ini memiliki banyak sekali kekurangan.

Pontianak, September 2019

Peneliti

Virna Bunga Citra Lestari  
NIM. 121310595

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak. Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak yang berjumlah 58 orang pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, koefisien koerelasi ( $r$ ), koefisien derterminasi ( $R^2$ ), uji F (uji serempak).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=0,608+0,723X$ . Koefisien kolerasi adalah 0,768. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori kuat. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,59, artinya variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dapat dipengaruhi oleh variabel persepi tentang kepemimpinan sebesar 59%. Sedangkan sisanya yaitu 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini dan uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value*  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan.

Kata Kunci: Persepsi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I    PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan.....	13
C. Pembatasan Masalah .....	13
D. Tujuan Penelitian .....	14
E. Manfaat Penelitian .....	14
F. Kerangka Pemikiran .....	15
G. Metode Penelitian.....	18
1. Jenis Penelitian.....	18
2. Teknik Pengumpulan Data.....	18
3. Populasi dan Sampel .....	19
4. Teknik Alat Analisis .....	20
BAB II    LANDASAN TEORI.....	26
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26

3.	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
B.	Persepsi .....	29
1.	Pengertian Persepsi .....	29
2.	Faktor yang Mempengaruhi Persepsi.....	30
C.	Kepemimpinan .....	30
1.	Pengertian Kepemimpinan.....	30
2.	Jenis-jenis Kepemimpinan .....	31
3.	Fungsi Kepemimpinan .....	31
D.	Kepuasan Kerja .....	32
1.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	32
2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	33
E.	Hubungan Persepsi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja ...	34
BAB III	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	36
A.	Sejarah Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak.....	36
B.	Kedudukan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak.....	37
C.	Visi dan Misi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak Struktur Organisasi.....	37
D.	Struktur Organisasi, Fungsi dan Tugas Pokok.....	39
E.	Tujuan dan Strategi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak Struktur Organisasi .....	47
F.	Sarana dan Prasarana Balai Pemantapan Kawasan Hutan	



	Wilayah III Di Kota Pontianak Struktur Organisasi .....	49
G.	Sumber Daya Manusia Balai Pemantapan Kawasan Hutan	
	Wilayah III Di Kota Pontianak Struktur Organisasi .....	49
H.	Jam Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III	
	Di Kota Pontianak Struktur Organisasi.....	51
I.	Profil Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III	
	Di Kota Pontianak Struktur Organisasi.....	51
BAB IV	ANALISIS PEMBAHASAN .....	52
A.	Karakteristik Responden .....	52
B.	Uji Instrumen .....	57
C.	Uji Normalitas .....	61
D.	Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan terhadap	
	Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan	
	Hutan Wilayah III Pontianak .....	61
BAB V	KESIMPULAN .....	65
A.	Kesimpulan .....	65
B.	Saran.....	66
	DAFTAR PUSTAKA .....	67
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2017 .....	1
Tabel 1.2	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Jumlah Pegawai Menurut Golongan Tahun 2015-2017.....	3
Tabel 1.3	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan Tahun 2017.....	3
Tabel 1.4	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklatpim III dan IV Tahun 2017 .....	4
Tabel 1.5	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Jumlah Pegawai yang Memiliki Jabatan Struktural dan Eselon III dan IV Tahun 2017 .....	4
Tabel 1.6	Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Nilai Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Tahun 2017 .....	5
Tabel 1.7	Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai .....	5
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	52
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	54
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	54
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang.....	55
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	56
Tabel 4.9	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian Persepsi Kepemimpinan (X) .....	58
Tabel 4.10	Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian	

	Kepuasan kerja karyawan (Y).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak .....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak.....	60
Tabel 4.13	Pengujian Normalitas .....	61
Tabel 4.15	Hasil Regresi Linier Sederhana.....	62
Tabel 4.16	Model <i>Summary</i> .....	63
Tabel 4.17	Hasil Perhitungan Uji F.....	64

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran .....	18
Gambar 3.1	BPKH Wilayah III Pontianak Struktur Organisasi.....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	69
Lampiran 2	Hasil Uji SPSS.....	73

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Balai Pemantapan Kawasan Hutan adalah unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Lembaga ini memiliki tugas melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan, serta penyajian data dan informasi sumberdaya hutan. BPKH wilayah III Pontianak terletak di Jalan A.Yani No.121 Pontianak, yang memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi serta data dan informasi sumber daya hutan.

Jumlah pegawai menurut bagian yang ada pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Bagian**  
**Tahun 2017**

No	Bagian	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Balai	Kepala Balai	1
2	Bagian Tata Usaha	a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
		b. Penyaji Data Statistik Program Dan Anggaran	3
		c. Penata Administrasi Keuangan	2
		d. Verifikator Keuangan	2
		e. Penganalisis Data Kepegawaian	2
		f. Penata Administrasi Kepegawaian	2
		g. Penata Administrasi Perlengkapan	4
		h. Penata Usaha Persuratan Dan Pelaporan	2
		i. Sekretaris Pimpinan	1

**Tabel 1.1**  
**(Lanjutan)**

		j. Bendahara	1
		k. Pramu	1
3	Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	a. Kepala Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	1
		b. Pengukur Dan Pemeta Kawasan Hutan	5
		c. Penganalisis Data Pemetaan Kawasan Hutan	2
		d. Penganalisis Data Penggunaan Dan Pemb Wil PKH	2
		e. Penyaji Data Pemolaan Kawasan Hutan	1
		f. Peregister Dan Pengarsipan Peta Kawasan Hutan	1
		g. Penata Usaha Seksi Pemolaan Kawasan Hutan	1
4	Seksi Informasi Sumber Daya Hutan	a. Kepala Seksi Informasi Sumber Daya Hutan	1
		b. Penafsir Citra Satelit Dan Pemotretan Udara	2
		c. Pengelola Data Pertumbuhan Dan Kondisi Hutan	2
		d. Penganalisis Data Perencanaan Kawasan Hutan	2
		e. Penyaji Data NSDH Dan Informasi SDH	2
		f. Pengolah Data Perencanaan	1
5	Kelompok Fungsional	a. Pengendali Ekosistem Hutan Muda	3
		b. Pengendali Ekosistem Hutan Pertama	1
		c. Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana Lanjutan	3
		d. Pengendali Ekosistem Hutan Pelaksana	3
		e. Pengendali Ekosistem Hutan	1
		f. Arsiparis Pelaksana Lanjutan	1
		g. Pengelola Pengadaan Barang / Jasa Pertama	1
<b>Jumlah</b>			<b>58</b>

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat jumlah pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak berjumlah 58 pegawai yang terbagi ke dalam 5 bagian, dengan jumlah pegawai terbanyak pada Bagian Tata Usaha sebanyak 21 orang pegawai.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPKH wilayah III Kota Pontianak berdasarkan golongan, sebagaimana berikut:

**Tabel 1.2**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Golongan**  
**Tahun 2015-2017**

No	Golongan	Jumlah Pegawai (Orang)		
		2015	2016	2017
1	Golongan I	1	1	1
2	Golongan II	1	1	1
3	Golongan III	65	63	55
4	Golongan IV	1	1	1
Jumlah		68	66	58

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang bekerja di BPKH wilayah III Kota Pontianak selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Pada Tahun 2016 jumlah pegawai menurun sebesar 2,94% dan pada Tahun 2017 jumlah pegawai menurun kembali sebesar 12,12%. Selama 3 (tiga) tahun terakhir jumlah pegawai menurut golongan didominasi oleh golongan III.

Selanjutnya kualifikasi pendidikan formal pegawai BPKH Wilayah III Kota Pontianak dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan**  
**Tahun 2017**

No	Kualifikasi Pendidikan	Jumlah Pegawai (Orang)
1	S-2	1
2	S-1	49
3	SMA/Sederajat	7

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2019*

Dari Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar pegawai BPKH wilayah III kota Pontianak didominasi oleh pegawai yang lulusan S-1 sebanyak 85,96%



Jumlah pegawai yang telah mengikuti Diklatpim III dan IV pada Tahun 2017 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.4**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklatpim III dan IV**  
**Tahun 2017**

No	Diklatpim	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Diklatpim III	1
2	Diklatpim IV	3

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.4 di atas, diketahui bahwa pegawai yang mengikuti Diklatpim III dan IV masing-masing 1 orang mengikuti Diklatpim III dan 3 orang mengikuti Pendidikan Latihan Kepemimpinan (Diklatpim IV). Sedangkan jumlah pegawai yang memiliki jabatan struktural dan eselon III dan IV dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.5**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Jumlah Pegawai yang Memiliki Jabatan Struktural**  
**dan Eselon III dan IV**  
**Tahun 2017**

No	Jabatan Struktural dan Eselon	Jumlah Pegawai
1	Jabatan Struktural dan Eselon III	1 pegawai
2	Jabatan Struktural dan Eselon IV	3 pegawai

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.5 di atas, diketahui bahwa jabatan struktural dan eselon III dan IV hanya 4 orang terdiri dari 1 orang menjabat eselon III dan 3 orang menjabat eselon IV.

Nilai rata-rata SKP Tahun 2014-2016 dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut ini :

**Tabel 1.6**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Nilai Rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai**  
**Tahun 2017**

No.	Tahun	Rata-rata nilai Kinerja	Naik/Turun (%)
1	2014	86,80	
2	2015	85,31	(1,72)%
3	2016	83,40	(2,24)%

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa terdapat penurunan nilai SKP Tahun 2014 ke 2015 sebesar 1,72% dan dari Tahun 2015 ke 2016 terjadi penurunan sebesar 2,24%. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

**Tabel 1.7**  
**Standar Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai**

No.	Nilai	Keterangan
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

*Sumber: Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*

Keberadaan seorang pemimpin di dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sangatlah penting karena faktor kepemimpinan akan mempengaruhi efektivitas dari karyawan. Kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan anggota dalam suatu organisasi. Artinya bahwa kepemimpinan terjadi pada saat seseorang menggunakan pengaruhnya kepada orang lain terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi.

Menurut Zainal, dkk (2014:2): “Kepemimpinan adalah proses dalam mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Keberhasilan suatu instansi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin

yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Di mana gaya pemimpin yang otoriter akan menyebabkan kinerja karyawan terganggu. Sehingga karyawan yang bekerja akan menjadi tertekan dan kurang bersemangat untuk bekerja.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi karyawan di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Dengan kesesuaian gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang akan dihasilkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap atasan akan dipersepsikan dengan berbagai macam kepemimpinannya. Ada pegawai yang mempersepsikan atasannya selalu membangkitkan kesadaran atas visi dan misi, memotivasi, dan mengembangkan kemampuan pegawainya. Selain itu, ada juga pegawai yang mempersepsikan atasannya menghargai prestasi kerja para pegawainya, mengawasi pekerjaan pegawainya dan memberikan imbalan kepada pegawai. Robbins, (2012 : 181) menyatakan: “Seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan”.

Hasil wawancara dengan ibu Sri Mulyani Kepala Sub Bagian Tata Usaha menyebutkan: Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai yang harus mendapat perhatian yaitu masih ditemukannya penempatan orang yang tidak pada tempatnya yakni tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan kerjanya, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa pegawai sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Lebih lanjut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak yaitu ibu Sri Mulyani menyatakan: sekitar 1 tahun terakhir ini para pegawai yang berprestasi baik tidak pernah lagi diberi *reward* dari pimpinan sejak pimpinan diganti dan sekarang sudah jarang ada pemeriksaan kesehatan secara rutin setiap bulan tetapi pemeriksaannya dilakukan sekitar 3-4 bulan sekali seperti pengontrolan THT, paru-paru dan lain-lain.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang pegawai tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain. Selanjutnya, Merry Stella salah satu pegawai Bagian Kelompok Fungsional Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak mengatakan: masih ada beberapa pegawai yang datangnya telat dan beberapa orang yang mangkir dari pekerjaan. Dengan demikian kejadian tersebut maka dapat menyebabkan bahwa kinerja pegawai menjadi rendah.

Kepala Balai Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para pegawai dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat pegawai puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Di mana konsekuensi yang harus dijalani pegawai adalah bekerja dengan rajin, disiplin, dan semangat dapat memenuhi target yang diinginkan perusahaan sehingga pegawai yang bersangkutan akan mendapatkan *reward* berupa bonus atau kenaikan pangkat dari atasan atau perusahaan. Dengan demikian pemimpin harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena kalau pegawainya merasa puas maka yang akan mendapatkan keuntungan adalah Balai Pemantapan Kawasan Hutan (disingkat BPKH) Wilayah III Pontianak.

Menurut hasil wawancara dengan pegawai bagian Penata Administrasi Keuangan bahwa: sebagian pegawai sudah menjalankan tugasnya masing-masing, namun demikian, hasil SKP di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak mengalami penurunan yaitu: masih ada pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya, pegawai kerja sendiri-sendiri atau kurang kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan target yang masih jauh atau hasil kerja tidak mencapai target sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 1.8**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**  
**Target dan Realisasi Kinerja Pegawai**  
**Tahun 2017**

No.	Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Menginput data SPM dan SP2D SAIBA	100	92,00
2.	Menyusun laporan realisasi keuangan (CALK)	100	92,00
3.	Laporan keuangan semester SAIBA	100	75,33
4.	Rekonsiliasi SAIBA (Berita Acara Rekonsiliasi)	100	61,44
5.	Membuat laporan hasil kegiatan verifikasi	100	92,00

*Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tahun 2017*

Dari Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa realisasi kinerja pegawai tertinggi mencapai 92,00% pada kegiatan memasukkan data SPM dan SP2D SAIBA, menyusun laporan realisasi keuangan (CALK) dan membuat laporan hasil kegiatan verifikasi, sedangkan realisasi terendah yang dicapai pegawai mencapai 61,44% pada kegiatan rekonsiliasi SAIBA (Berita Acara Rekonsiliasi).

Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi seperti pemberian insentif, hal ini merupakan sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian, apabila insentif diberikan tepat waktu, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat. Selain itu penilaian prestasi kerja pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak belum telaksana secara optimal karena penilaian prestasi kerja hanya dilakukan satu kali penilaian. Penilaian kinerja untuk pegawai tetap menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Menurut Yulia pegawai tata usaha menjelaskan bahwa: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak mengalami pergantian pimpinan pada Tahun 2015 yang sekarang dijabat oleh Bapak Ir. Yopie, M.P, selama kepemimpinannya beberapa pegawai kurang puas terhadap pimpinan ditunjukkan dengan ketidaksiplinan dalam bekerja, beberapa pegawai datang terlambat. Seharusnya mereka datang Pukul 07.30 WIB, namun Pukul 08.00 WIB hanya melakukan presensi, kemudian pergi lagi dan Pukul 09.00 WIB mereka baru terlihat hadir di kantor. Setelah jam istirahat pun mereka kembali ke kantor terlambat. Waktu istirahat dari Pukul 12.00-13.00 WIB, tetapi mereka kembali ke kantor Pukul 13:30 WIB. Ketidaksiplinan pegawai juga terlihat jelas dari besarnya tingkat absensi pegawai, dalam hal ini akan dapat membuat hari kerja terbuang, karena tidak masuk kerja dengan suatu alasan yang tidak jelas. Apabila berlarut-larut masalah ini menghambat pekerjaan baik yang sifatnya internal atau eksternal.

Berikut ini tingkat absensi pegawai yang melakukan presensi berdasarkan sidik jari pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan wilayah III di Kota Pontianak Tahun 2014-2016:

**Tabel 1.9**  
**Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak Tingkat**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2014-2016**

<b>Tahun</b>	<b>Hari Efektif</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>Alfa</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
2014	249	68	11	153	75	239	1,41
2015	245	66	13	173	64	250	1,55
2016	245	58	16	167	90	273	1,92

*Sumber: Data Kepegawaian Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak. Tahun 2017*



Adapun rumus tingkat absensi yang digunakan adalah:

$$\frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen Per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\% \quad (\text{Sumber: Hasibuan, 2011:51})$$

Tabel 1.9 di atas, menunjukkan bahwa selama Tahun 2014-2016 terjadi peningkatan ketidakhadiran pegawai BPKH wilayah III Pontianak di mana pada Tahun 2015, meningkat sebesar 9,93% dan meningkat kembali pada Tahun 2016 sebesar 23,87%. Hal ini mengindikasikan terdapat ketidakdisiplinan kerja pegawai karena disebabkan kurang puas. Prasetyo (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kantor Pusat Universitas Jember menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya setelah karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Berkaitan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja, terdapat beberapa penelitian terkait seperti penelitian yang dilakukan oleh Uzlal (2011) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Mekar Baru menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transaksional dengan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Karnita (2012) dengan judul Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Blitzmegaplex

Teras Kota menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pada karyawan Blitzmegaplex Teras Kota.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan penelitian adalah “Apakah Persepsi tentang Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak”.

## **C. Pembatasan Masalah**

Dari uraian di atas, peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan agar pembahasan dapat lebih terarah, maka penulis membatasi permasalahan pada pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak. Persepsi tentang kepemimpinan dibatasi pada: Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada bawahan dan lingkungan, merangsang anggota dan menjaga kekompakan Tim. Sedangkan kepuasan pegawai dibatasi pada: Gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia/atasan dan rekan sekerja.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang beserta permasalahan sebagaimana dalam uraian di atas, yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan melakukan penelitian yang berkaitan dengan pimpinan dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan secara teoritis memberikan wawasan terhadap pembaca maupun peneliti berikutnya yang tertarik dengan penelitian mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja khususnya di BPKH Wilayah III Pontianak. Penelitian ini dapat digunakan referensi skripsi di perpustakaan, sehingga para mahasiswa dapat dengan mudah mencari referensi untuk dijadikan landasan teori.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi Penulis

Kegiatan penelitian ini merupakan media untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama ini baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal ke dalam aplikasi lapangan khususnya terhadap kepemimpinan dan kepuasan kerja.

b. Bagi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak dalam rangka pengembangan kualitas Sumber Daya Manusianya khususnya pada peningkatan kinerja.

c. Bagi Akademisi

Dapat menjadi referensi dan kajian lebih lanjut dalam rangka memperkaya ilmu pengetahuan.

**F. Kerangka Pemikiran**

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Zainal, dkk (2014:246) menyebutkan: “Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Kepuasan kerja akan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan hasil kerja, salah satu faktor pendorong kepuasan kerja adalah kepemimpinan, keberhasilan kepemimpinan dapat diketahui dari persepsi pegawai terhadap kepemimpinan.

Zainal, dkk (2014:326) menyebutkan:

Persepsi dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan

dalam suatu pengalaman psikologi. Persepsi juga diartikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka. Persepsi itu agar memberikan makna bagi lingkungan mereka.

Individu akan mencoba mengambil suatu kesimpulan dari apa yang dilihatnya, sehingga persepsi bisa diidentikkan dengan langkah untuk menilai seseorang atas apa yang dia lihat dan persepsi individu-individu mungkin berbeda-beda terhadap suatu obyek yang sama. Pace dan Faules, (2010:276) menyebutkan: “Kepemimpinan diwujudkan melalui gaya kerja (*operating style*) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten, melalui apa yang dikatakannya dan apa yang diperbuatnya, seseorang membantu orang lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan”. Edison, dkk (2016:87) menyebutkan: “Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada. Dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja ditentukan”.

Pasolong (2010:106) menyatakan: “Kepemimpinan adalah setiap usaha untuk mempengaruhi”. Usman (2013:337) menyebutkan: “Kepemimpinan yang kuat berarti kepemimpinan yang mampu mesejahterakan bawahannya, bukan menyengsarakan, mampu memberdayakan bawahannya, bukan memperdayakannya, pandai merasakan perasaan bawahannya, bukan merasa pandai atau selalu menggurui bawahannya”.

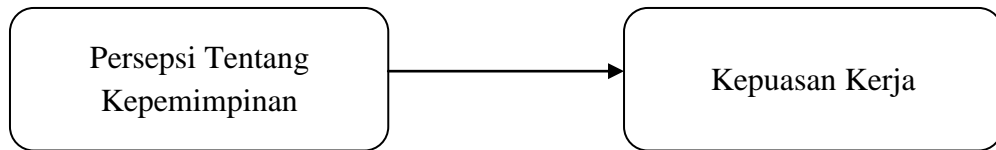
Kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian Rumawas (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan menyebutkan bahwa: Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini juga mengindikasikan jika ada peningkatan kepemimpinan maka kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat.

Penelitian Prasetyo (2017) dengan judul pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan kantor pusat Universitas Jember menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya setelah karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Edison, dkk (2016:111): “Dimensi variabel kepemimpinan terdiri dari: Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada bawahan dan lingkungan, merangsang anggota dan menjaga kekompakan Tim”. Lebih lanjut Edison, dkk (2016:216): “Indikator kepuasan pegawai dibatasi pada: Upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia/atasan dan rekan sekerja”.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

1. Variabel Bebas: Persepsi Kepemimpinan (X)
2. Variabel Terikat: Kepuasan Kerja (Y).

## G. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Menurut Umar, (2014:35): “Desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya”. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber utama dari individu seperti: hasil wawancara, atau hasil kuesioner yang biasa dilakukan peneliti. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara:

- 1) Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis (terstruktur) atau secara lisan (tidak terstruktur) yang disusun secara sistematis yang diberikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Pengisian kuesioner ini dilakukan secara langsung oleh pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak berjumlah 57 orang.
- 2) Wawancara dilakukan dengan Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan pegawai Bagian Kelompok Fungsional Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain, pada umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau diagram. Data sekunder tersebut berupa catatan-catatan atau dokumen-dokumen dari Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak.

### **3. Populasi dan Sampel**

a. **Populasi**

Menurut Neolaka (2016:41): “Populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pemantapan



Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak yang berjumlah 58 orang pegawai.

**b. Sampel**

Menurut Neolaka (2016:42): “Sampel adalah sebagian unsur populasi yang dijadikan objek penelitian”. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada cukup besar, sehingga tidak memungkinkan untuk seluruh populasi yang ada. Dengan demikian sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi”. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 57 pegawai menggunakan teknik sensus dan Kepala Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak tidak dijadikan sampel.

**4. Teknik Analisis Data**

**a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

**1) Uji Validitas**

Menurut Neolaka (2016:115): “Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen.

Agar diperoleh kesahihan dan keterandalan instrumen, maka sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpul data dilakukan uji coba. Uji validitas menggunakan tehnik uji validitas internal dengan korelasi *product moment* dari *Pearson* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2017:77)

Keterangan:

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor ideal dari variabel untuk responden ke-n

Uji validitas dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan bagian instrumen secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2018:126): “Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besar 0,30 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat”.

## 2) Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Siregar, (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan tehnik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Rumus :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Siregar (2017:90)

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

Perhitungan validitas dan reliabilitas menggunakan *SPSS 16.00* atau merupakan program aplikasi yang digunakan untuk melakukan penghitungan statistik dengan menggunakan komputer. Kelebihan dari program ini adalah dapat melakukan lebih cepat semua penghitungan statistik dari yang mulai sederhana hingga rumit sekalipun.

b. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data. Menurut Umar (2014 : 93): “Penggunaan statistik untuk penelitian beranggapan, bahwa sampel harus berdistribusi normal, jadi jika sampel tidak berdistribusi normal maka statistik parametrik tidak dapat dipakai sebagai alat analisis, sebagai gantinya adalah dengan memakai statistik nonparametrik”. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada ( $P > 0,05$ ). Sebaliknya,

apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ( $P < 0,05$ ), maka data dikatakan tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara persepsi tentang kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Sumber: Umar (2014:114)

Di mana :

- Y = Variabel tidak bebas [Persepsi Kepeimpinan (X)]
- X = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
- a = Nilai *intercept* (konstan)
- b = Koefisien arah korelasi.

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana penulis menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 19.

d. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. hubungan antar dua variabel atau lebih. Menurut Neolaka (2016:129) koefisien korelasi adalah:

Koefisien yang didapat dari pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan linier dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel

mempunyai hubungan searah artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya, jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah.

Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 1.10**  
**Interpretasi Kekuatan Hubungan**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00	Tidak Ada Korelasi
> 0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat
1,00	Korelasi Sempurna

Sumber : Neolaka (2016:129)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Neolaka (2016:130) koefisien determinasi adalah: "Kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat ( $r^2$ ,  $R^2$ ). Koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen".

Menurut Siregar (2017:338): "Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)". Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber; Siregar (2017:338)

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Uji kelayakan model regresi dilakukan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan. Kriteria keputusan yang dapat diambil mengacu pada kriteria: Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Adapun hipotesis dengan menggunakan uji F adalah:

$H_0$  = Model regresi linier sederhana tidak bisa digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan.

$H_a$  = Model regresi linier sederhana bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsuddin (2010:22) menyebutkan: “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”. Menurut Notoatmodjo (2009:86): “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (rekrutmen), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

##### 2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2011 : 21) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

###### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian  
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan  
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- d. Pengendalian  
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan  
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan  
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi  
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian  
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan  
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan  
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian  
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuddin (2010:30) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:



Memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang yang terpengaruh.

Notoatmodjo, (2009:86) menyebutkan:

Tujuan utama dari manajemen adalah meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

- a. Tujuan masyarakat (*Societal objective*)  
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (*Organization Objective*)  
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
- c. Tujuan Fungsi (*Functional objective*)  
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
- d. Tujuan Personel (*Personnel objective*)  
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

## **B. Persepsi**

### **1. Pengertian Persepsi**

Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala di sekitarnya. Sugihartono, dkk (2013:8) mengemukakan bahwa: “Persepsi merupakan proses untuk menterjemahkan atau menginterpretasi stimulus yang masuk dalam alat indra”. Persepsi manusia terdapat perbedaan sudut pandang dalam penginderaan. Ada yang mempersepsikan sesuatu itu baik atau persepsi yang positif maupun persepsi negatif yang akan mempengaruhi tindakan manusia yang tampak atau nyata.

Zainal, dkk (2014:326) mengungkapkan bahwa: “Persepsi adalah suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka, persepsi dapat pula dilihat dari proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman”.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik suatu kesamaan pendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penglihatan hingga terbentuk tanggapan yang terjadi dalam diri individu sehingga individu sadar akan segala sesuatu dalam lingkungannya melalui indera-indera yang dimilikinya.

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Zainal, dkk (2014:327), faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut :

- a. Psikologi  
Persepsi seseorang mengenai segala sesuatu yang terjadi di dalam duni ini sangat dipengaruhi oleh keadaan psikologi
- b. Famili  
Pengaruh yang besar terhadap anak-anak adalah familinya, orang tua yang telah mengembangkan suatu cara yang khusus di dalam memahami dan melihat kenyataan di dunia, banyak sikap dan persepsi-persepsi mereka yang diturunkan kepada anak-anaknya.
- c. Kebudayaan  
Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengaruhi sikap nilai dan cara seseorang memandang dan memahami dunia ini.

## C. Kepemimpinan

### 1. Kepemimpinan

Menurut Zainal, dkk (2014:2): “Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya. Usman (2013:312) mengemukakan bahwa: “Kepemimpinan adalah Ilmu atau seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau *leadership* adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Selain itu kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

## 2. Jenis-Jenis Kepemimpinan

Menurut Usman (2013:313) jenis-jenis kepemimpinan meliputi kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal yaitu: “Pemimpin formal diangkat oleh atasannya dengan surat keputusan resmi, sedangkan pemimpin non formal diangkat oleh anggota lainnya tanpa surat keputusan resmi. Seseorang dapat menjadi pemimpin karena memiliki suatu kelebihan dibandingkan dengan anggota lainnya”.

Seorang pemimpin harus mencapai serta mempertahankan kepercayaan orang lain. Dengan sebuah surat keputusan, maka seseorang dapat diberikan kekuasaan besar tetapi hal tersebut tidak secara otomatis membuatnya menjadi seorang pemimpin dalam arti yang sebenarnya.

## 3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Zainal, dkk (2014:34) fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.

- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Menurut Siagian (2011:47): “Kepemimpinan berintikan kemampuan mengambil keputusan. Berarti bahwa seluruh fungsi-fungsi kepemimpinan akan berangkat dari dan bermuara kepada satu titik sentral, yaitu pengambilan keputusan tersebut”.

#### **D. Kepuasan Kerja**

##### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Edison, dkk (2016:213) menyebutkan: “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”. Hasibuan (2011:202): mendefinisikan pengertian kepuasan kerja adalah: “Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”.

Zainal, dkk (2014:246) mendefinisikan kepuasan kerja adalah: “Penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”. Edison, dkk (2016:213) menyebutkan “Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, jenis pekerjaan, penempatan kerja, mutu pengawasan, struktur organisasi perusahaan.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:203) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Balas jasa yang layak dan adil
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat-ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Siagian (2015 : 95) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, yaitu:

- a. Pekerjaan-pekerjaan baru apa yang perlu diciptakan.
- b. Tersedia tidaknya tenaga pelaksanaan pekerjaan tersebut, baik di dalam maupun di luar organisasi.
- c. Ada tidaknya tekanan memanfaatkan teknologi canggih.

Sedangkan menurut Edison, dkk (2016 : 217) kepuasan kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Upah  
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar

- b. Pekerjaan  
Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
- c. Kesempatan Promosi  
Tersedia kesempatan untuk maju
- d. Penyelia  
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
- e. Rekan Sekerja  
Keadaan di mana rekan kerja sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong

#### **E. Hubungan Persepsi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja**

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Edison, dkk (2016:214) menyebutkan: “Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya”.

Hasil penelitian Baihaqi, (2010) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, diketahui bahwa: hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyelia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

Sinurat (2017) dalam penelitiannya berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan menyebutkan: “Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan”. Siagian (2012:127) menyebutkan bahwa:

Jika dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, jelaslah bahwa setiap manajer perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak apabila mungkin semua bawahannya merasa puas bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat melaksanakannya dengan tepat dan “kena sasaran”, diperlukan pemahaman tentang teknik dan cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan para bawahan tersebut.



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak**

Provinsi Kalimantan Barat dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1956 yang menetapkan wilayah Kalimantan Barat sebagai daerah otonom provinsi dengan ibukotanya di Pontianak. Kalimantan Barat berbatasan dengan Sarawak di sebelah utara, Laut Jawa di sebelah selatan, Kalteng dan Kaltim di sebelah timur, dan Laut Natuna dan Selat Karimata di sebelah barat. Di Provinsi Kalimantan Barat terbentang Sungai Kapuas yang terpanjang di Indonesia, panjangnya mencapai 1.143 km.

Pada Tanggal 1 Januari 1957 Kalimantan Barat resmi menjadi provinsi yang berdiri sendiri di Pulau Kalimantan, berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1956 tanggal 7 Desember 1956 Undang-undang tersebut juga menjadi dasar pembentukan dua provinsi lainnya di pulau terbesar di Nusantara ini, adapun kedua provinsi terdiri dari Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur. Kondisi alam Kalimantan Barat beriklim tropis, basah, curah hujan merata sepanjang tahun dan puncak hujan terjadi pada Bulan Januari dan Oktober.

Kalimantan Barat dihuni oleh penduduk asli Suku Dayak dan kaum pendatang lain, sementara kaum urban dari Tiongkok dan suku dominan adalah Dayak, Melayu dan Tionghoa yang jumlahnya melebihi 90% penduduk Kalimantan Barat selain itu terdapat suku lain Bugis, Jawa,

Madura, Minangkabau, Sunda Batak dan lain-lain yang jumlahnya di bawah 10%. Selain itu Bahasa Melayu di Kalimantan Barat terdiri atas beberapa jenis seperti Bahasa Melayu Pontianak, Bahasa Melayu Sambas dan Bahasa Melayu Pontianak memiliki logat yang sama dengan bahasa Melayu Malaysia dan Melayu Riau.

## **B. Kedudukan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Di Kota Pontianak**

(BPKH) adalah merupakan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Kantornya terletak di Jalan A.Yani No.121 Pontianak, serta memiliki tugas pokok dan fungsi melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi serta data dan informasi sumber daya hutan.

Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak (BPKH) adalah spirit bekerja, lestarnya hutan Indonesia menjadi sasaran utama dalam semua kegiatan yang dilaksanakan. BPKH Wilayah III Pontianak senantiasa mengemban amanat tugas yang diberikan secara maksimal walaupun tugas yang diberikan penuh dengan rintangan tidak menghalangi untuk menyelesaikannya.

## **C. Visi dan Misi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

### **1. Visi**

Balai Pemantapan Kawasan Hutan (BPKH) Wilayah III di Pontianak memiliki visi yang cukup akurat yaitu melestarikan hutan

yang kondusif dan merupakan perangkat instansi pemerintahan yang dapat mempertahankan kepunahan dari lestari alam yang semakin tidak menentu karena hutan adalah paru-paru dunia. Dalam melaksanakan tugas-tugas Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak sebagaimana dituangkan dalam susunan organisasi, BPKH Wilayah III Pontianak mempunyai Visi “Terwujudnya perencanaan makro bidang kehutanan dan pemantapan kawasan hutan Kalimantan Barat untuk mendukung pengelolaan hutan lestari”.

## **2. Misi**

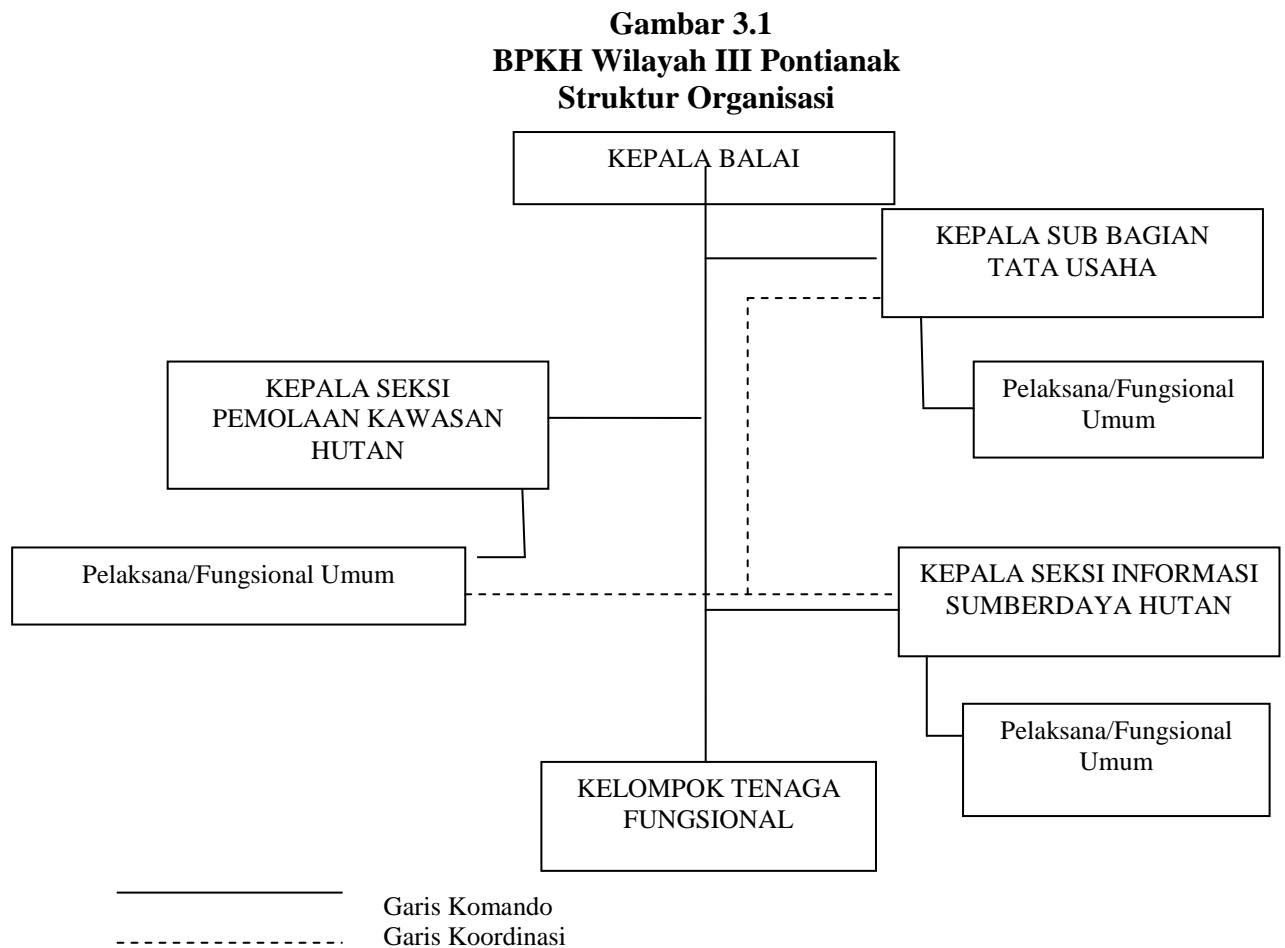
Sedangkan Misi dari Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak yaitu antara lain:

- a. Mewujudkan perencanaan kawasan hutan yang mantap
- b. Mewujudkan kepastian kawasan hutan dan optimalisasi penyiapan areal pemanfaatan hutan
- c. Mewujudkan kesatuan pengelolaan hutan dan optimalisasi penyiapan areal pemanfaatan hutan
- d. Mengembangkan sistem informasi dan pemantauan sumberdaya hutan yang akurat dan terkini
- e. Mengendalikan penggunaan kawasan mengembangkan kelembagaan planologi kehutanan
- f. Memantapkan prakondisi pengelolaan kawasan hutan
- g. Mengembangkan kelembagaan Planologi Kehutanan

## D. Struktur Organisasi, Fungsi dan Tugas Pokok

### 1. Struktur Organisasi

Adapun Struktur Organisasi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Kota Pontianak adalah seperti Gambar 3.1 di bawah ini:



Sumber: Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak, 2018

Dari struktur di atas dapat dijelaskan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III adalah Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang di bawah bimbingan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan atau Kementerian Kehutanan di Jakarta, dari unit pelaksanaan teknis tersebut BPKH Wilayah III terbagi-bagi tugas yang terdiri dari satu eselon tiga dan tiga

eselon empat seperti tertera di bawah ini :

- a. Kepala Balai
- b. Kepala Subbagian Tata Usaha
- c. Kepala Seksi Pemolaan Kawasan Hutan
- d. Kepala Seksi Informasi dan Sumberdaya Hutan

## **2. Fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak**

Adapun fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan Identifikasi dan lokasi potensi kawasan hutan yang akan ditunjuk.
- b. Pelaksanaan penetapan batasan dan pemantapan Kawasan Hutan Konservasi
- c. Penilaian hasil tata batas dalam rangka penetapan pemantapan Kawasan hutan Lindung dan Hutan Produksi
- d. Pelaksanaan identifikasi fungsi dan penggunaan dalam rangka penatagunaan kawasan hutan
- e. Pelaksanaan Identifikasi dalam penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan
- f. Pelaksanaan identifikasi pembentukan unit pengelolaan hutan konservasi serta hutan lindung dan hutan produksi lintas administrasi pemerintah

- g. Penyusunan dan penyajian data informasi sumber daya hutan dan neraca sumberdaya hutan
- h. Pengolaan sistem informasi tata usaha dan rumah tangga.

### **3. Tugas Pokok Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 6188/Kpts/2002 Tanggal 10 juni 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan selanjutnya diubah dengan Peraturan Menteri Kehutanan No.P.25/Menhut-II/2007 Tanggal 6 Juni 2007 tentang perubahan atas keputusan Menteri Kehutanan tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan. BPKh Wilayah III Pontianak Jabatan Struktural terdiri dari lima kelompok bagian adalah: Kepala Balai, Kepala Subbagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pemolaan Kawasan Hutan, Kepala Seksi Informasi Sumberdaya Hutan dan Kelompok jabatan Fungsional.

#### **a. Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak.**

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan serta penyajian data dan informasi sumberdaya hutan unit organisasi atau instansi yaitu Badan Planologi Kehutanan pusat.

##### **1) Wewenang Kepala Balai adalah :**

- a) Melaporkan bawahan yang indiscipliner

- b) Memberi informasi, saran dan penjelasan kepada Kepala Badan Planologi Kehutanan
- c) Mengoreksi hasil kerja bawahan
- d) Meminta petunjuk atasan
- e) Memberikan perintah/petunjuk kepada bawaha
- f) Menilai pelaksanaan pekerjaan bawahan

**2) Tanggung Jawab Kepala Balai adalah :**

- a) Kelancaran, ketertiban dan ketepatan waktu penyelesaian tugas-tugas sesuai dengan tugas Balai Pemantapan Kawasan Hutan
- b) Akurasi dan validasi rencana, program dan kegiatan berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Balai Pemantapan Kawasan Hutan
- c) Kebenaran dan keakuratan data yang berkaitan dengan pemantapan kawasan hutan, penilaian perubahan status dan fungsi hutan serta penyajian data dan informasi sumberdaya hutan
- d) Kerjasama dan sinkronisasi dalam pelaksanaan tugas-tugas di dalam dan di luar lingkup kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan
- e) Kebenaran dan ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan Balai Pemantapan Kawasan Hutan
- f) Kelancaran dan ketertiban pelaksanaan tugas bawahan

- g) Pembinaan kepada bawahan
- h) Kerahasiaan terhadap hal-hal yang perlu dirahasiakan.

**b. Kepala Subbagian Tata Usaha Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

Tugas Pokok Kepala Subbagian Tata Usaha melakukan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga Balai Pemantapan Kawasan Hutan, unit organisasi atau Instansi Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan dalam hal menerima tugas, konsultasi petunjuk dan penyampaian saran serta melaporkan hasil pelaksanaan tugas. Dalam melaksanakan tugasnya Subbagian Tata Usaha terdiri dari empat kelompok antara lain: Kelompok Tata Usaha dan Rumah Tangga, Kelompok Keuangan, Kelompok Kepegawaian dan Kelompok Kelembagaan dapat diuraikan dari masing-masing kelompok

**1) Kelompok Tata Usaha dan Rumah Tangga**

Menerima, memeriksa, mencatat dan memberi nomor surat keluar dan masuk, menyimpan dokumen dan arsip-arsip khusus, mencatat dan menyusun jadwal kegiatan serta menerima, melayani, mendistribusikan, mengurus daftar hadir, mengetik dan menggandakan naskah/surat serta mengarsip surat dinas dan dokumen lain ke alamat yang dituju berdasarkan perintah atasan dan alamat yang tertulis.



## **2) Kelompok Keuangan**

Melaksanakan penata usaha keuangan, serta menyelenggarakan pembukuan pencatatan, dan menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja lingkup Balai berdasarkan kegiatan rutin dan proyek (pembangunan) memeriksa, menerima dan menyimpan serta membayarkan uang atas perintah atasan sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundangan yang berlaku serta mempertanggungjawabkan pengurusan keuangan yang dikelola sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

## **3) Kelompok Kepegawaian**

Menyelenggarakan Tata Usaha Kepegawaian, mengumpulkan, mencatat, menyusun surat masuk dan keluar dan membuat arsip surat baik rahasia maupun biasa tentang kepegawaian sesuai ketentuan yang berlaku, serta menyelenggarakan tata usaha mutasi kepegawaian.

## **4) Kelompok Kelembagaan**

Kelompok kelembagaan bertugas mengumpulkan dan pengolahan kelembagaan, menelaah dan mengkaji ketatalaksanaan dan data informasi yang berkaitan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan dengan cara menghimpun, menyeleksi dan menyajikan data sebagai dasar penyusun organisasi dan tata kerja lingkup Balai.

**c. Seksi Pemolaan Kawasan Hutan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

Adapun tugas pokok Seksi Pemolaan Kawasan Hutan adalah mengkaji data, menelaah dan menyiapkan bahan dalam rangka idendifikasi fungsi dan penggunaan dalam rangka penatagunaan kawasan hutan, identifikasi dan penilaian perubahan status dan fungsi kawasan hutan, identifikasi pembentukan unit pengelolaan hutan konservasi serta hutan lindung dan hutan produksi lintas administrasi pemerintah.

Adapun Wewenang Seksi Pemolaan Kawasan Hutan adalah :

- 1) Menolak memberi data tanpa persetujuan atasan
- 2) Memberi saran dan pendapat kepada atasan dalam penyelesaian tugas
- 3) Meminta saran dan petunjuk dari atasan dalam menyelesaikan tugas yang dirasa sulit.

Sedangkan Tanggung Jawab Seksi Pemolaan Kawasan Hutan adalah:

- 1) Kebenaran dan ketelitian dalam penyelesaian tugas
- 2) Kebenaran dalam memberikan informasi dan data kepada atasan
- 3) Ketepatan waktu yang dalam penyelesaian tugas yang dibebankan
- 4) Kerahasiaan data untuk hal-hal yang perlu dirahasiakan

**d. Seksi Informasi Sumberdaya Hutan Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

Tugas pokok Seksi Informasi Sumberdaya Hutan adalah merencanakan, membuat program, mengumpulkan, menyeleksi, mencatat dan menelaah data inventarisasi hutan teristris dan non teristris dalam rangka inventarisasi hutan nasional, pengamatan dan pengolahan data pertumbuhan dan kondisi hutan. Adapun wewenang Seksi Sumberdaya Hutan adalah :

- 1) Menolak memberi data, tanpa persetujuan atasan
- 2) Memberi saran dan pendapat kepada atasan dalam menyelesaikan tugas
- 3) Meminta saran dan petunjuk dari atasan dalam menyelesaikan tugas yang dirasa sulit.

Sedangkan tanggung jawab Seksi Sumberdaya Hutan adalah sebagai berikut:

- 1) Kebenaran dan ketelitian dalam penyelesaian tugas
- 2) Kebenaran dalam memberikan informasi dan data kepada atasan
- 3) Ketepatan waktu yang dalam penyelesaian tugas yang dibebankan
- 4) Kerahasiaan data untuk hal-hal yang perlu dirahasiakan

**e. Kelompok Jabatan Fungsional Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan

kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pemolaan Kawasan Hutan dan Kepala Seksi Informasi Sumberdaya Hutan wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik lingkungan satuan organisasi masing-masing maupun dengan instansi lain di luar Balai Pemanatapan Kawasan Hutan sesuai bidang tugasnya.

## **E. Tujuan dan Strategi Balai Pemanatapan Kawasan Hutan Wilayah III di Pontianak**

### **1. Tujuan**

Memperhatikan Visi dan Misi seperti yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat ditindaklanjuti dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Melaksanakan identifikasi dan Inventarisasi potensi lokasi yang akan ditunjuk sebagai kawasan hutan
- b. Pelaksanakan Penataan Batas dan Pemetaan Kawasan Hutan
- c. Melaksanakan Penilaian perubahan status dan fungsi kawasan
- d. Melaksanakan penilaian penggunaan kawasan hutan
- e. Penilaian teknis tata batas areal pemanfaatan hutan, penggunaan kawasan hutan dan perubahan status/peruntukan kawasan hutan
- f. Pelaksanaan inventarisasi hutan skala nasional di wilayah
- g. Penyusunan dan penyajian data informasi Sumber Daya Hutan (SDH) serta Neraca Sumber Daya Hutan (NSDH)

- h. Pengelolaan sistem informasi geografis dan perpetaan kehutanan
- i. Penyiapan dan penyajian data dan informasi perencanaan kehutanan, penunjukan kawasan hutan, penatagunaan kawasan hutan wilayah pengelolaan hutan, pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan
- j. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.

## 2. Strategi

Dalam rangka mewujudkan serta menjalankan misi BPKH kota Pontianak mendukung” Pengelolaan Hutan Lestari”. Ada dua strategi pokok yang menjadi acuan yaitu strategi ke dalam dan strategi ke luar dapat dijelaskan sebagai berikut adalah :

- a. Strategi ke dalam adalah institusi perencanaan supaya dapat menghimpun serta mengelola dan mengaktualisasi kapasitas dalam menghasilkan rencana yang berkualitas serta partisipasif yang menyeluruh serta berkesinambungan dalam artian percepatan pembangunan dalam rangka meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, aparatur dan sistem yang tangguh sehingga sumber daya manusia yang ada akan terealisir dengan optimal dalam sistem ini sangat akuntabel untuk perencanaan.
- b. Strategi ke luar adalah memiliki perencanaan kemampuan adaptasi serta inovasi terhadap peluang dan tantangan yang ada terutama dalam lingkungan eksternal sehingga dalam pembangunan akan tercipta rencana yang partisipatif, berkualitas serta menyeluruh pada

lingkungan eksternal jaringan citra diri yang positif serta *stakeholders*.

**F. Sarana dan Prasarana Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak**

Sumberdaya manusia untuk mendukung kelancaran tugas salah satunya adalah harus tersedianya sarana dan prasarana yang tersedia harus cukup memadai dari suatu instansi atau perusahaan dalam rangka kelancaran tugas sehari-hari adapun yang tersedia di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Kota Pontianak adalah:

1. Gedung kantor yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No.121 Kota Pontianak
2. Kendaraan yang tersedia adalah:
  - a. Kendaraan roda dua : 9 Unit
  - b. Kendaraan roda empat : 6 Unit
  - c. Komputer : 30 Unit

**G. Sumber Daya Manusia Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan jumlah 58 orang dan kepangkatan golongan ruang yang terdapat di kantor BPKH wilayah III Kota Pontianak

1. Golongan I : 1 orang
2. Golongan II : 1 orang
3. Golongan III : 55 orang
4. Golongan IV : 1 orang

Kualifikasi Pendidikan formal terdiri dari:

1. S2 : 9 orang
2. S1 : 14 orang
3. D3 : 5 orang
4. SLTA : 28 orang
5. SMP : 1 orang
6. SD : 1 orang

Pegawai yang telah mengikuti Diklatpim III dan IV adalah :

1. Diklatpim III : 1 orang
2. Diklatpim IV : 3 orang

Jabatan Struktural dan Eselon III dan IV adalah :

3. Eselon III : 1 orang
4. Eselon IV : 3 orang

Adapun peralatan teknis yang ada dan digunakan dalam kegiatan lapangan di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Kota Pontianak sebagai berikut :

1. *Theodilite* : 11 Unit
2. Alat Pengukur Garis Tengah : 13 Unit
3. Altimeter sebanyak : 10 Unit
4. *Meetband* : 11 Unit
5. Kompas : 25 Unit
6. GPS : 26 Unit

## **H. Jam Kerja di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak**

Jam kerja Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak pada umumnya sama dengan jam kerja di kantor-kantor lain, yaitu masuk Pukul 08:00 WIB sampai Pukul 16:00 WIB, sedangkan jam istirahat dimulai dari Pukul 12:00 WIB sampai Pukul 13:00 WIB. Hari kerja pegawai dimulai pada hari Senin sampai dengan hari Jumat.

## **I. Profil Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak**

1. Nama : Ir. Yopie, MP
2. NIP : 196206201994031002
3. Jabatan : Kepala Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III di Kota Pontianak yang telah menjabat selama dua tahun dimulai dari Tahun 2016 dan akan berakhir masa jabatannya pada Tahun 2020 mendatang.
4. Golongan : IV/a.
5. SK : Penetapan sesuai dengan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor: SK. 202/Menlhk/Setjen/Peg.2/3/2016, Tanggal: 8 Maret 2016.



## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Pembahasan karakteristik responden ini untuk menjelaskan dan menggambarkan berbagai karakteristik responden secara keseluruhan berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, pendidikan terakhir, pangkat / golongan, lama bekerja dan penghasilan per bulan. Berikut penjelasannya:

##### 1. Jumlah Responden Menurut Umur

Karakteristik usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.1. berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Respoden	Persentase (%)
21-25 Tahun	1	1,75
26-30 Tahun	3	5,26
31-35 Tahun	11	19,30
36-40 Tahun	6	10,53
41-45 Tahun	5	8,77
46-50 Tahun	3	5,26
51-55 Tahun	20	35,09
56-60 Tahun	8	14,04
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas 4.1 di atas dapat diketahui bahwa usia pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak sebagian besar berusia 51-55 Tahun sebesar 35,09%. Hal ini menunjukkan bahwa

pegawai yang ada di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak berada pada usia menjelang pensiun.

## 2. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Dari sebanyak 57 responden dapat dibedakan menurut jenis kelamin seperti dalam Tabel 4.2 berikut ini.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Respoden	Persentase (%)
Perempuan	19	33,33
Laki-laki	38	66,70
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden perempuan. Banyaknya pegawai laki-laki di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak dikarenakan sebagian besar pegawai laki-laki sering diturunkan ke lapangan, serta laki-laki mempunyai fisik dan mental yang kuat dibandingkan perempuan.

## 3. Jumlah Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Karakteristik status perkawinan responden dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Status Perkawinan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
Kawin	57	100,00
Belum Kawin	0	0,00
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa semua responden yang bekerja di Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak berstatus kawin sebanyak 57 responden atau 100%.

#### 4. Jumlah Responden Menurut Jumlah Tanggungan

Karakteristik responden menurut jumlah tanggungan dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

Jumlah Tanggungan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1 Orang	15	26,31
2 Orang	22	38,60
3 Orang	20	35,09
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa jumlah tanggungan paling banyak adalah 2 orang sebesar 38,60%.

#### 5. Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5. di bawah ini :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
SMA	7	12,28
S-1	49	85,96
S-2	1	1,76
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S-1 sebesar 85,96%.

#### 6. Jumlah Responden Menurut Golongan / Ruang

Karakteristik responden berdasarkan golongan / ruang dapat dilihat pada Tabel 4.6. di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang**

Golongan / Ruang	Jumlah Respoden	Persentase (%)
I c	1	1,75
II c	2	3,51
III a	8	14,04
III b	33	57,90
III c	5	8,77
II d	5	8,77
III d	2	3,51
IV a	1	1,75
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai golongan / ruang III b sebesar 57,90%.

#### 7. Data Responden Menurut Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7. di bawah ini :

**Tabel 4.7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Respoden	Persentase (%)
1-5 Tahun	2	3,51
6-10 Tahun	13	22,81
11-15 Tahun	3	5,26
16-20 Tahun	8	14,04
21-25 Tahun	11	19,30
26-30 Tahun	10	17,54
31-35 Tahun	10	17,54
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai lama kerja 6-10 tahun sebesar 22,81%.

#### 8. Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.8. di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan**

Penghasilan Per Bulan	Jumlah Respoden	Persentase (%)
Rp. 2.000.000,00-Rp. 2.999.999,00	54	94,74
Rp. 3.000.000,00 - Rp. 3.999.999,00	1	1,75
Rp. 4.000.000,00-Rp. 4.999.999,00	2	3,51
<b>Jumlah</b>	<b>57</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai gaji antara Rp. 2.000.000,00 - Rp. 2.999.999,00 sebesar 94,74%.

## **B. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji di dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah analisis item, di mana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Product Moment Pearson*.

Dalam penelitian ini penulis melakukan uji validitas internal. Adapun yang dimaksud validitas dalam konteks ini adalah sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan *Analisis Item*, uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item

Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Pengukuran

dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama.

Untuk mengetahui hasil uji validitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian**  
**Persepsi Kepemimpinan (X)**

Item (Pertanyaan)	Hasil Korelai (r <sub>xy</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Item 1	0,657	0,30	Valid
Item 2	0,793	0,30	Valid
Item 3	0,657	0,30	Valid
Item 4	0,511	0,30	Valid
Item 5	0,793	0,30	Valid
Item 6	0,793	0,30	Valid
Item 7	0,793	0,30	Valid
Item 8	0,756	0,30	Valid
Item 9	0,657	0,30	Valid
Item 10	0,511	0,30	Valid
Item 11	0,657	0,30	Valid
Item 12	0,793	0,30	Valid
Item 13	0,657	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Keterangan: Valid  $r_{tabel} \geq 0,30$

Hasil uji validitas instrumen persepsi kepemimpinan seperti terlihat pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa korelasi antara semua item (pertanyaan) dengan skor total (r<sub>xy</sub>) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur persepsi kepemimpinan. Sedangkan hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Pertanyaan Kuesioner Penelitian**  
**Kepuasan kerja karyawan (Y)**

Item (Pertanyaan)	Hasil Korelai (r <sub>xy</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
Item 1	0,515	0,30	Valid
Item 2	0,656	0,30	Valid
Item 3	0,640	0,30	Valid
Item 4	0,515	0,30	Valid
Item 5	0,515	0,30	Valid
Item 6	0,402	0,30	Valid
Item 7	0,640	0,30	Valid
Item 8	0,569	0,30	Valid
Item 9	0,569	0,30	Valid
Item 10	0,640	0,30	Valid
Item 11	0,515	0,30	Valid
Item 12	0,656	0,30	Valid
Item 13	0,640	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Keterangan: Valid r<sub>tabel</sub> ≥ 0,30

Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja karyawan seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi antara semua item (pertanyaan) dengan skor total (r<sub>xy</sub>) menunjukkan hasil yang lebih besar dari r<sub>tabel</sub> sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan derajat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai



hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas instrumen penelitian, dapat dilihat pada Tabel 4.11 dan 4.12 berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**  
**Persepsi tentang Kepemimpinan Kepala Kantor Balai**  
**Pemantapan Kawasan Hutan**  
**Wilayah III Pontianak**

Cronbach's Alpha	N of Item
0,944	13

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari perhitungan uji Reliabilitas pada Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel yakni sebesar 0,944, karena semua item pertanyaan variabel bebas memiliki nilai *Alpha* lebih besar dari 0.6.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**  
**Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Balai Pemantapan**  
**Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak**

Cronbach's Alpha	N of Item
0,901	13

Sumber: Data Olahan, Tahun 2019

Dari perhitungan uji Reliabilitas pada Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel yakni sebesar 0,901, karena semua item pertanyaan variabel bebas memiliki nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6.

### C. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan statistik *Kolmogorov Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan uji *K-S* yang tersedia di dalam program SPSS. Hasil pemeriksaan asumsi normalitas menggunakan *Kolmogorve Smirnonov* dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Pengujian Normalitas**

		Kepuasan Kerja
N		57
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	80,88
	Std. Deviation	21,691
Most Extreme Differences	Absolute	0,129
	Positive	0,219
	Negative	-0,120
Kolmogorov-Smirnov Z		0,972
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,302

Sumber: Data Olahan, 2019.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh *asimptotic* signifikansi (untuk uji dua arah) sebesar 0,302. Karena  $\text{sig} > \alpha$  (0,05) maka terima  $H_0$  artinya: *Residual regresi* berdistribusi normal.

### D. Pengaruh Persepsi tentang Kepemimpinan terhadap Kepuasan Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak

Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi tentang kepemimpinan terhadap kepuasan pegawai. Analisis regresi linear sederhana merupakan alat analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan dilakukan berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah

diolah, ditabulasikan, kemudian dari total tiap item kuesioner diolah menggunakan bantuan *package software* statistik SPSS for Windows versi 17.00.

#### 1. Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.15**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,608	0,233		2,609	0,012
	Kepemimpinan	0,723	0,081	0,768	8,889	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja						

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa *coefficient (a)* menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk memperkirakan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh persepsi tentang kepemimpinan adalah:  $Y = 0,608 + 0,723X$ . Di mana Y adalah kepuasan kerja sedangkan X adalah persepsi tentang kepemimpinan. Bila nilai persepsi tentang kepemimpinan ( $X = 0$ ), maka nilai kepuasan kerja sebesar 0,608, koefisien regresi 0,723 berarti jika nilai persepsi tentang kepemimpinan naik sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,723 satuan.

#### 2. Koefisien Korelasi (r)

Hasil koefisien korelasi (r) sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.16**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,768 <sup>a</sup>	0,590	0,582	0,58608

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil penghitungan di atas menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara persepsi tentang kepemimpinan dengan kepuasan kerja kuat positif, yaitu  $r = 0,768$ . Arti positif adalah hubungan antara variabel X dan Y searah. Maksud searah di sini, semakin tinggi persepsi tentang kepemimpinan, maka semakin meningkat kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah persepsi tentang kepemimpinan, maka semakin rendah kepuasan kerja.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui *R square*. Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai *R Square* atau koefisien Determinasi (KD) sebesar 0,590 yang berarti 59% variabel kepuasan kerja karyawan (y) dapat dipengaruhi oleh variabel persepsi kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 4. Uji F

Hasil uji kelayakan regresi dalam penelitian ini sebagaimana tabel berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.143	1	27.143	79.022	.000 <sup>a</sup>
	Residual	18.892	55	.343		
	Total	46.035	56			
a. Predictors: (Constant), Persepsi Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

**Sumber: Data Olahan, 2019**

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} = 79,022 > F_{tabel} = 4,49$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berusia 51-55 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berstatus kawin, jumlah tanggungan 2 orang, berpendidikan S-1, mempunyai golongan / ruang III b sebesar 57,90%, lama kerja 6-10 tahun dan mempunyai gaji antara Rp. 2.000.000,00 - Rp. 2.999.999,00.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y=0,608+0,723X$ .
3. Koefisien kolerasi adalah 0,768. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori kuat.
4. Koefisien determinasi  $R^2$  yang diperoleh adalah 0,59, artinya variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan sebesar 59%. Sedangkan sisanya yaitu 41% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Uji kelayakan regresi menunjukkan bahwa nilai probabilitas *value* < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak yang artinya model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel persepsi tentang kepemimpinan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kerja yang baik, pimpinan perlu memberikan perhatian kepada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja seperti pemberian teguran, agar kinerjanya meningkat. Selain itu juga pemimpin harus mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan untuk menghindari kesalahan dalam bekerja sehingga tercapai hasil kerja yang optimal.
2. Pihak BPKH Wilayah III Pontianak hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan.
3. Pimpinan harus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Terutama dalam memberikan perhatian khusus, kepedulian, dan komunikasi. Jika hal-hal tersebut dapat dilakukan dengan baik, tidak menutup kemungkinan pegawai akan merasa lebih puas dan kinerja pegawai akan meningkat.
4. Sebaiknya untuk penelitian berikutnya lebih memperhatikan faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti komitmen organisasi dan semangat kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Al-Fabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Karnita, 2012. Pengaruh Persepsi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Blitzmegaplex Teras Kota. *Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 1 Nomor 1.
- Neolaka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik Untuk Perkuliahan, Penelitian Mahasiswa Sarjana, dan Pascasarjana*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Pace, Wayne dan Don F Paules. 2010. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta, Bandung.
- Prasetyo, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Lingkungan Kantor Pusat Universitas Jember. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis* Vol 11 No 1.
- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi*. Index, Jakarta.
- Rumawas, 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Lecturer of Business Administration, Faculty of Social and Political Science, Sam Ratulangi University Manado*.
- Samsuddin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2011. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta, Jakarta.



- \_\_\_\_\_. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sinurat, Elfeida J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol.3 No. 2.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugihartono, Kartika Nur Fathiyah, Farida Harahap, Farida Agus Setiawan dan Siti Rohmah Nurhayati. 2013. *Psikologi Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press, Jakarta.
- Usman, Husein. 2013. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Uzlah, Siti Maria. 2011. Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Atasan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Mekar Baru. *Jurnal Psikologi* Volume 9 Nomor 2.
- Zainal, Veithzal Rivai, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Press, Jakarta.