

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRASFORMASIONAL DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Novianti

STIE YPUP Makassar

Email: noviantiparende@gmail.com

Asri Nur Muin

STIE YPUP Makassar

Email: asrinurmuin.ypup@gmail.com

Ihsan HM. Baso

STIE YPUP Makassar

Email: ihsanbaso23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of transformational leadership style and career development on employee performance at the Forestry Service of South Sulawesi Province. Transformational leadership style is a leadership approach that inspires, motivates, and empowers employees to achieve optimal performance through a clear vision, individual support, and encouragement of innovation. Leaders who can provide inspiration, individual attention, and intellectual stimulation have been proven to encourage employees to work more optimally. Meanwhile, career development is an important element in improving employees' competence, motivation, and loyalty to the organization. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through the distribution of questionnaires to 63 employees as the research sample. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study indicate that transformational leadership style (X1) and career development (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), both partially and simultaneously. Partially, transformational leadership style has a significance value of 0.000 (<0.05) with a t-value of 5.701 > t-table 2.000, while career development has a significance value of 0.000 (<0.05) with a t-value of 9.250 > t-table 2.000. Simultaneously, the F-calculated value is 43.548 > F-table 3.15, and the significance value is 0.000 < 0.05, indicating that both variables simultaneously influence employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.592 indicates that 59.2% of the transformational leadership style variable is influenced by the work environment and career development, while the remaining 40.8% is influenced by other variables. These results indicate

that public organizations such as the Forestry Department need to pay more attention to the leadership style and sustainable career development programs to create a productive and highly competitive work environment.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai untuk mencapai kinerja optimal melalui visi yang jelas, dukungan individu, dan dorongan inovasi. Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, perhatian individual, dan stimulasi intelektual terbukti dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, pengembangan karir menjadi elemen penting dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 63 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan karir (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan t-hitung 5,701 $>$ t-tabel 2,000 sedangkan Pengembangan karir memiliki nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dengan t-hitung 9,250 $>$ t-tabel 2,000. Secara simultan nilai F-hitung sebesar 43,548 $>$ F-tabel 3,15 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $<$ 0,05, maka kedua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592 mengindikasikan bahwa 59,2% variabel gaya kepemimpinan transformasional dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil ini mengindikasikan bahwa organisasi publik seperti Dinas Kehutanan perlu memberikan perhatian lebih terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan serta program pengembangan karir yang berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kesuksesan atau kegagalan organisasi tergantung pada kepemimpinan yang baik. Dengan membuat lingkungan kerja yang mendorong kemajuan dan perkembangan kinerja, pemimpin yang

sukses dapat mendorong bawahannya. Kualitas kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi publik adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin, seperti yang dilakukan oleh gaya kepemimpinan transformasional, memiliki kapasitas untuk menilai seberapa baik pemimpin dalam memimpin bawahannya. Didalam kepemimpinan bukan hanya berbicara mengenai bagaimana keberhasilan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mampu mempengaruhi bawahan atau pihak lain melainkan juga mengajarkan untuk membentuk kerjasama yang bagus sebagai satu kesatuan yang memiliki pondasi yang kokoh sebagai dasar untuk membentuk sebuah organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya membantu karyawan mencapai tujuan organisasi, tetapi mereka juga membangun komitmen dan semangat kerja melalui pendekatan humanistik dan visioner. Dalam birokrasi pemerintahan, gaya kepemimpinan transformasional dapat menjadi katalisator positif untuk perubahan dan mendorong kinerja yang unggul. Ini terutama benar dalam konteks budaya organisasi yang cenderung hierarkis dan birokratis. Sunyoto dan Susanti, (2019) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah keahlian yang dapat berdampak kepada perilaku bawahan untuk pencapaian visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional memberikan visi dan misi. Selain itu, gaya ini menanamkan rasa hormat, keyakinan, kebanggaan, dan keuntungan. Mereka juga mengatakan bahwa nilai moral bawahan harus dikaitkan dengan gaya kepemimpinan transformasional Prayuda (2022). Gaya kepemimpinan transformasional, yang menekankan pada inspirasi, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, dinilai mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga membangun komitmen dan semangat kerja melalui pendekatan visioner dan humanistik.

Pengembangan karir, selain kepemimpinan, adalah komponen penting yang membantu kinerja pegawai. Jika ada pengembangan karir yang baik bagi karyawan, akan ada kepastian karir karena peran atasan sangat mempengaruhi hubungan pengembangan karir karena berkaitan dengan mengadakan program peningkatan disiplin, memberikan pelatihan atas biaya organisasi, dan memberikan promosi yang adil bagi karyawan untuk posisi tertentu Busro, (2019). pengembangan karir tidak hanya mencakup kenaikan pangkat dan jabatan struktural, tetapi juga meliputi pelatihan, rotasi jabatan, serta peluang untuk peningkatan kapasitas dan keterampilan teknis maupun manajerial. Ketika pegawai melihat adanya prospek karir yang jelas dan terbuka, mereka akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Adanya pengembangan karir pegawai yang baik dalam sebuah

organisasi akan menciptakan kepastian karir yang dapat diraih di masa depan sehingga pada akhirnya pegawai akan memberikan kinerja optimal Balbed & Sintaasih, (2019).

Dalam kapasitasnya sebagai lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya hutan secara berkelanjutan, Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan menghadapi banyak tantangan, termasuk perubahan regulasi, tekanan dari pihak-pihak eksternal, hingga krisis iklim dan degradasi hutan. Dalam konteks tersebut, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai menjadi faktor kunci keberhasilan program-program kehutanan yang dijalankan pemerintah daerah. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja pegawai harus menjadi prioritas utama yang harus dibahas secara menyeluruh oleh tim pengembang sumber daya manusia dan manajemen. Hal ini dapat dilihat dari penelitian sebelumnya mengenai adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai (Rizka Trisna Jayanti, 2023; Noviherni, 2023; Lilis Rohayati, 2023)

Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, dituntut untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah kendala dalam penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif serta pelaksanaan pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan. Beberapa laporan audit kinerja dan kajian internal mengungkapkan bahwa masih terdapat ketimpangan dalam distribusi kesempatan pengembangan karir, lemahnya peran atasan dalam mentoring dan coaching, serta minimnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan strategis. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja, kurangnya motivasi dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Di lingkungan instansi pemerintahan seperti Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, pengembangan karir tidak hanya mencakup kenaikan pangkat dan jabatan struktural, tetapi juga meliputi pelatihan, rotasi jabatan, serta peluang untuk peningkatan kapasitas dan keterampilan teknis maupun manajerial. Ketika pegawai melihat adanya prospek karir yang jelas dan terbuka, mereka akan terdorong untuk bekerja dengan lebih baik, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Secara empiris, ditemukan bahwa pengembangan karier seorang pegawai sangat penting dilakukan karena pegawai tidak hanya bekerja untuk memperoleh apa yang mereka miliki saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, kemajuan, dan kesempatan untuk maju. Namun, beberapa karyawan dipromosikan ke posisi baru melalui rekomendasi titipan atau pendekatan pribadi, dibandingkan dengan proses pengembangan karier. Dari fenomena yang ada maka, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan" menarik perhatian peneliti.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Observasi bertujuan untuk mendapatkan data yang akurat dan objektif dalam penelitian ini melalui pengamatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan informasi atau data yang paling umum dan sering digunakan dalam hal tersebut dikarenakan sifatnya sederhana, serta mempermudah peneliti untuk menganalisa permasalahan pokok yang dihadapi. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi responden terkait penelitian. Dokumentasi untuk mencari dan mengumpulkan data yang terkait dengan variabel penelitian.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono, (2022). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 170 pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 63 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik (SPSS 26). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini melibatkan 63 orang responden yang merupakan pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan beberapa kategori seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja

responden.

Tabel. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	39	61.90%
Perempuan	24	38.10%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 responden. Responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 39 orang atau 61.90% dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 24 orang atau 38.10%, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa proporsi responden laki-laki lebih besar dibandingkan Perempuan.

Tabel. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
21-30	16	25.40%
31-40	23	36.51%
41-50	14	22.22%
>50	10	15.87%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang memiliki kategori umur 21-30 sebanyak 16 orang (25.40%), kategori umur 31-40 sebanyak 23 orang (36.51%), kategori umur 41-50 sebanyak 14 orang (22.22%) dan kategori umur >50 sebanyak 10 orang (15.87%).

Tabel. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMK/SMA	8	12.70%
S1	33	52.38%
S2	19	30.16%
S3	3	4.76%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel di atas, pegawai dari Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan terdapat 8 orang dari jenjang SMK/SMA memiliki persentase 12.70%, 33 orang dari jenjang S1 memiliki persentase 52.38%, 19 orang dari jenjang S2 memiliki persentase 30.16%, dan 3 orang dari jenjang S3 memiliki persentase 4.76%.

Tabel. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
<1 Tahun	4	6.35%
2-3 Tahun	14	22.22%
4-5 Tahun	20	31.75%
>5 Tahun	25	39.68%
Jumlah	63	100

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa responden dengan jangka waktu kerja paling sedikit, yaitu kurang dari 1 tahun, dengan persentase 6.35%, kemudian jangka waktu kerja antara 2 dan 3 tahun, yaitu 14 orang dengan persentase 22,22%, jangka waktu kerja antara 4 dan 5 tahun, yaitu 20 orang dengan persentase 21,75%, dan jangka waktu kerja paling lama, yaitu lebih dari 5 tahun, dengan persentase 39,68%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Jika pertanyaan dapat menjelaskan ukuran yang dimaksudkan, maka kuesioner dinyatakan valid. Validitas dapat diuji dengan koefisien korelasi dengan nilai signifikan kurang dari 5%. Dengan mempertimbangkan tabel distribusi, r tabel adalah 0,248, yang menunjukkan tingkat kebebasan (DF) sebesar $N - 2 = 63 - 2 = 61$, dan signifikansi 0,05.

Tabel. 5. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)				
1	X1	0,922	0,248	Valid
2	X2	0,910	0,248	Valid
3	X3	0,846	0,248	Valid
4	X4	0,690	0,248	Valid
5	X5	0,402	0,248	Valid
Pengembangan Karir (X2)				

1	X1	0,557	0,248	Valid
2	X2	0,693	0,248	Valid
3	X3	0,702	0,248	Valid
4	X4	0,725	0,248	Valid
5	X5	0,702	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	X1	0,582	0,248	Valid
2	X2	0,704	0,248	Valid
3	X3	0,763	0,248	Valid
4	X4	0,724	0,248	Valid
5	X5	0,526	0,248	Valid

Sumber: Diolah tahun (2025)

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi untuk masing-masing indikator di tiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, r hitung $>$ r tabel yang artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (seperti kuesioner atau instrumen penelitian) memberikan hasil konsisten atau dapat dipercaya jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Menurut Cahyono dan Maskan (2020) uji reliabilitas adalah teknik evaluasi survei dengan indikator variabel. Jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu kuesioner dianggap reliabel atau handal. Dalam penelitian ini, metode *Cronbach alpha* digunakan untuk uji reliabilitas. Jika nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,6 maka variabel tersebut dapat diandalkan. Sebaliknya jika nilai *Cronbach alpha* $<$ 0,6 maka variabel tersebut tidak dapat diandalkan.

Tabel. 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,833	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,692	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,721	Reliabel

Sumber: Diolah tahun (2025)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas yang telah di uji dapat dikatakan bahwa semua variabel reliabel, baik variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), pengembangan karir (X2) dan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai hasil diatas > 60 sehingga dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel. 7. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.173	1.588		5.777	.000
Gaya kepemimpinan Trasformasional (X1)	.254	.045	.543	5.701	.000
Pengembangan Karir (X2)	.813	.088	.881	9.250	.000

Sumber: Diolah tahun (2025)

$$Y = 9,173 + 0,254 X_1 + 0,813 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9,173 dapat diartikan bahwa apabila Gaya Kepemimpinana Transformasional (X_1) = 0, Pengembangan Karir (X_2) = 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) = 9,173
- Gaya kepemimpinan transformasional (X_1) = 0.254 dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan trasformasional (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.254 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain adalah tetap.
- Pengembangan karir (X_2) = 0.813 dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0.813 dengan asumsi bahwa variabel bebas lain adalah tetap.

Pengujian Hipotesis Uji t (Secara Parsial)

Tabel. 7. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Bebas	T hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	5,701	0,000
Pengembangan Karir (X2)	9,250	0,000

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dari tabel diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (5,701) $> t_{tabel}$ (2,000) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel Gaya kepemimpinana transformasional tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi selatan.

2) Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel pengembangan karir (9,250) $> t_{tabel}$ (2,000) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga H_1 yang berbunyi variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan provinsi Sulawesi selatan.

Uji F (Secara Simultan)

pengujian simultan terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\alpha < 0.5$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $\alpha < 0.5$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara serentak dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel. 8. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.451	2	37.725	43.548	.000 ^b
Residual	51.978	60	.866		
Total	127.429	62			

Sumber: Diolah tahun (2025)

Dapat dilihat pada tabel diatas, persamaan regresi berganda yang diketahui bahwa nilai F hitung = 43.548. Untuk mengetahui Ftabel, terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan berdasarkan (df1 dan df2). Dengan menggunakan signifikan $\alpha = 5\%$, df1 (jumlah variabel (3- 1) = 2, dan df2 (n- k- 1) atau 63- 2- 1 = 60 (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel dependen). Maka hasil yang diperoleh yaitu 3.15. Dengan demikian Fhitung 43.548 > Ftabel 3.15 maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya. Berikut hasil uji statistik koefisien Determinasi (R²).

**Tabel. 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.579	2.04041

Sumber: Diolah tahun (2025)

Berdasarkan hasil analisis data statistik pada tabe model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,769. Dari besarnya pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap variabel dependen atau

kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,592 artinya 59,2% besarnya pengaruh variabel independen atau gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan. Sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja Pegawai

Dalam pengujian regresi linear berganda uji-t parsial diketahui bahwa pengambilan keputusan apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji-t parsial dalam penelitian ini, maka nilai yang didapatkan yaitu bahwa t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan transformasional (5,701) $> t_{tabel}$ (2,000) dan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu 0,000, sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa secara parsial variabel bebas gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa H1 diterima yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilis Rohayati (2023) yang mengatakan bahwa bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh atau hubungan yang positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Toko Buku Gramedia Bintaro Plaza. Hal ini juga sesuai dengan pendapat bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai atasan yang mengatur dan mengarahkan, melainkan juga sebagai figur yang mampu mengilhami, memberi motivasi dan membentuk nilai-nilai positif dalam diri pegawai Wibowo, (2023).

Di lingkungan birokrasi dan organisasi publik, gaya kepemimpinan transformasional terbukti dapat meminimalkan resistensi terhadap perubahan serta mempercepat proses reformasi birokrasi. Ini menjadi sangat penting dalam konteks modernisasi administrasi publik yang menuntut efisiensi dan akuntabilitas.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

Dalam pengujian regresi linear berganda uji-t parsial diketahui bahwa pengambilan keputusan apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji-t parsial dalam penelitian ini, maka nilai yang didapatkan yaitu bahwa t_{hitung} variabel pengembangan karir (9,250) > t_{tabel} (2,000) dan nilai signifikan <0,05 yaitu 0,000, sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa secara parsial variabel bebas pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa H2 diterima yang mengatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi Hardianti & Wulandari, (2022) yang mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks kepegawaian di Indonesia pengembangan karir adalah bagian dari manajemen talenta yang tidak hanya memperhatikan aspek peningkatan jabatan, tetapi juga fokus pada perolehan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan tugas dan organisasi Soeharto, (2020).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F, tingkat signifikan <0,05 yaitu 0,000, dan $F_{hitung} = 43.548 > F_{tabel} = 3.15$ maka H3 diterima sehingga dapat ditarik Kesimpulan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari apa yang telah diperoleh selama melakukan penelitian di Kantor Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan; (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan; (3) Secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Pimpinan di lingkungan Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional. Pimpinan sebaiknya menjadi teladan dalam bersikap, mampu membangun visi yang menginspirasi, mendorong inovasi, serta menunjukkan perhatian pada pengembangan setiap pegawai secara personal; (2) Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan teknis dan manajerial, rotasi jabatan, mentoring, serta peluang pendidikan lanjutan. Hal ini penting agar pegawai dapat memiliki jalur karir yang jelas dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensi yang berujung pada peningkatan kinerja; (3) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jayanti, R.T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai. *Larisa Ekonomi*.
- Noviherni & Novianti, D. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Intelektual*.
- Prayuda, R.Z. (2022). Dampak Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasi Dan Transaksional Pada Kinerja Karyawan Sekolah Swasta: *A Mini Review*.
- Rohayati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Toko Buku Gramedia Bintara Plaza. *Jurnal Satya Mandiri*.
- Sunyoto, D., & Susanti, F. E. (2019). Kepemimpinan Manajerial Kajian Peranan Penting Kepemimpinan Dalam Kerangka Manajemen. Yogyakarta: *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Sugiyono, (2022). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2023). *Manajemen Kinerja: Perspektif Teori dan Praktik*. Edisi Terbaru. Jakarta: Rajawali Pers.