

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE FOOD CROPS AND HORTICULTURE SERVICE, PASER DISTRICT

Indah Febrianti Alman¹, Achmad Syahrudin², Mustaqiem³

¹ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia. E-mail: ifalman@widyapraja.ac.id

² STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia, Indonesia.. E-mail: asyahrudins@widyapraja.ac.id

³ STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia E-mail: mustaqiem@widyapraja.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee performance at the District Horticulture and Food Crops Service. Paser The location of the research was carried out at the Department of Food Crops and Horticulture, Paser Regency. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style which includes the variables of Autocratic Leadership Style (X₁), Democratic Leadership Style (X₂), and Laissez-faire Leadership Style (X₃) on Employee Performance (Y) in the District Food Crops and Horticulture Service. Paser. This type of research is quantitative research with the analytical tool used is multiple linear regression analysis processed with the help of SPSS (Statistical Packages For Social Sciences). From the results of the study, the results of the validity test were obtained from the number of questions as many as 13 items, all of which had an r count value that was more than the rasset value = 0.2480, which meant that all questions were valid. From the results of the reliability test, it can be seen that a result of 0.785 is obtained, which means that the questionnaire items can be said to be reliable (proper) because Cronbach's Alpha > 0.6. The regression equation $Y = -0.077 + 0.300 X_1 + 0.718 X_2 + 0.012 X_3$. The magnitude of the correlation coefficient (R) is 0.767. This shows that there is a strong relationship between the variables of Autocratic Leadership Style (X₁), Democratic Leadership Style (X₂), Laissez-Faire Leadership Style (X₃) on Employee Performance (Y) in the Food Crops and Horticulture Office of Paser Regency. While the coefficient of determination (R²) is 0.588. This shows that 58.8% variation or change in the value of the dependent variable (employee performance) can be explained by the independent variable (leadership style) consisting of autocratic leadership style (X₁), democratic leadership style (X₂), laissez-faire leadership style (X₃), then 41.2% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Human Resource Management, Leadership Style, and Performance

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten. Paser Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang meliputi variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂), dan Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser. Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dengan Alat analisis yang digunakan adalah regresi analisis linier berganda yang diolah dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Packages For Sosial Scienses). Dari hasil penelitian, didapatkan hasil uji validitas dari jumlah soal sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai r hitung yang lebih dari nilai raset = 0,2480 yang berarti bahwa semua soal valid. Dari hasil uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,785 yang berarti butir kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (layak) karena Cronbach's Alpha > 0,6. Persamaan regresi $Y = -0,077 + 0,300 X_1 + 0,718 X_2 + 0,012 X_3$. Besaran koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,767. Hal ini memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis (X₁), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X₂), Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser. Sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,588. Ini menunjukkan bahwa 58,8% variasi atau perubahan nilai variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan) yang terdiri dari gaya kepemimpinan

otokratis (X), gaya kepemimpinan demokratis (X2), gaya kepemimpinan laissez-faire (X), kemudian yang sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, gaya Kepmimpinan, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Proses kegiatan suatu organisasi suatu perusahaan pasti akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuannya. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi, banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan peningkatan sumber daya manusia.

Setiap manusia sebagai individu dan makhluk sosial, mewujudkan kehidupannya sebagai usaha mengaktualisasikan atau merealisasikan dirinya untuk menemukan dan mengembangkan jati dirinya masing-masing. Untuk itu bagi setiap individu diperlukan berbagai bantuan atau kerja sama dari individu. Untuk mengendalikan kehidupan berkelompok dan bahkan kehidupan bermasyarakat dalam arti luas, selalu diperlukan seorang atau lebih yang menjadi pemimpin.

Kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, jika gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan seluruh pegawai maka kinerja mereka juga akan baik, gaya kepemimpinan yang bisa merangkul semua pegawainya tanpa terkecuali adalah gaya kepemimpinan yang sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai agar mereka merasa bahwa semuanya mendapatkan perlakuan yang sama dan adil, demikian juga dengan pimpinan yang selalu hadir tepat waktu dapat menjadi contoh yang baik bagi pegawainya, sehingga pada akhirnya dicontoh oleh mereka.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan kinerja pegawai akan meningkat karena kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan

seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat meyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Untuk upaya meningkatkan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat di pergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, startegis dan nilai acuan pemerintah yang pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai.

Pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser saat ini gaya kepemimpinan atasan dan bawahan belum terlalu harmonis terutama cara memberikan perintah atau menegur para pegawai dimana pimpinan memberikan perintah kepada para pegawai mereka harus melaksanakan tanpa pemberitahuan terlebih dahulu.

Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser tentunya harus melakukan suatu jalinan kerjasama dan gaya kepemimpinan antara kedua belah pihak yaitu pimpinan dan bawahan, dengan cara mewujudkan jaringan kerja (net work) dalam mewujudkan eksistensi manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun kinerja pimpinan.

Karena para pegawai merasa pelaku kegiatan yang mempunyai hak dan kewajiban maka dari itu para pegawai hanya hadir untuk mengisi absen saja.

Selanjutnya sibuk dengan urusan masing-masing, kadang tidak ada hubungan dengan urusan kedinasan, dimana apabila ada pemberitahuan kadang para pegawai menerima dengan persepsi yang berbeda-beda kadang reaksi mereka dengan penolakan hanya karena tidak mengerti apa yang dimaksud pimpinan karena cara menyampaikan tidak mereka pahami.

Kinerja pegawai yang baik akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang baik akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang baik pula.

Kinerja bawahan baik dengan sendirinya akan berimbas kepada kinerja organisasi yang baik pula, karenanya organisasi akan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat. Pola atau tipe kepemimpinan yang efektif dalam hal ini adalah mampu meningkatkan kinerja organisasi.

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan satuan kerja tersebutlah yang secara

fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Yuli dalam Bintoro dan Daryanto (2005:15) Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Organisasi sumber daya manusia menjadi faktor penting dan penentu keberhasilan dan kesuksesan dalam pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia yang menjalankan sebuah organisasi, secara operasional pimpinan yang bersangkutan disertai tugas dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan-kegiatan lain, baik yang sifatnya tugas pokok maupun tugas penunjang, sehingga perhatian utamanya ditujukan kepada tanggung jawab fungsional itu.

Dari beberapa teori tentang manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang berisi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya tercapainya berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan suatu badan usaha organisasi secara optimal.

B. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal, kepemimpinan mampu menggerakkan atau memotivasi anggota organisasi agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya.

Menurut Busro (2018:215) "Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu."

Gaya kepemimpinan seorang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku hasil kombinasi dari keterampilan, sifat dan sikap yang diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

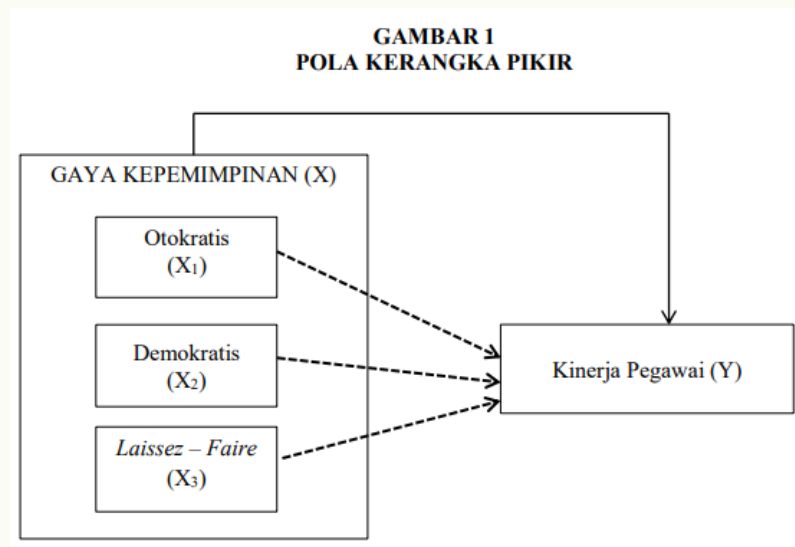
Dari uraian diatas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi guna mempengaruhi orang lain.

C. Kinerja

Kinerja dapat diartikan juga sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok pada pekerjaan yang telah ditentukan untuk diselesaikan. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinannya.

Menurut Pabundu dalam Burso (2006) Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pengertian ini tidak akan menekankan kinerja individu tetapi juga kinerja kelompok.

Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.



3. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser yang terdiri dari 64 (Enam Puluh Empat) Pegawai. Namun yang dijadikan populasi hanya 63 (Enam Puluh Tiga) pegawai karena 1 (Satu) orang adalah Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser yang dijadikan subjek penelitian sampel yang digunakan adalah sampling jenuh maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bertugas di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser terdiri dari 63 Pegawai

Menurut Sugiyono (2012:119) “Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tapi kurang proporsional.” Dalam teknik disproportionate stratified random sampling untuk strata yang proporsinya sedikit maka seluruh anggotanya bisa dijadikan sebagai sampel dan untuk strata yang proporsinya banyak bisa kita ambil sebagiannya saja sesuai dengan yang diinginkan.

Sedangkan metode analisis menyampaikan tentang uraian prosedur atau pendekatan, termasuk penentuan parameter atau variabel, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan serta analisis data. Uraian dapat pula mencantumkan rumusan matematis atau formula tertentu sehingga hasil numeriknya dapat divalidasi. Untuk rumus atau formula dan bahan yang telah baku maka tidak perlu dijelaskan ulang, cukup mencantumkan sumber acuannya, kecuali jika dimodifikasi. Penjelasan metode disampaikan secara terperinci sehingga metode penelitian yang digunakan dapat diulang oleh peneliti lainnya.

Jenis Penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif dapat disimpulkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (scoring) untuk digunakan dalam penelitian ini yang menyangkut variabel-variabel gaya Kepemimpinan (X) objek penelitian meliputi gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), laissez-fire (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan tanah grogot kabupaten passer. maka penulis menggunakan analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

(Sugiyono, 2010:277)

Di mana:

Y : subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a : Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini akan dapat mengukur setiap butir soal dimana soal-soal tersebut dapat dikatakan valid atau tidak valid. Dalam penentuam layak atau tidaknya suatu item pernyataan atau pertanyaan yang digunakan. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (taraf signifikan 5%) pernyataan dianggap valid

dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ pernyataan dinyatakan tidak valid. Dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 9 HASIL UJI VALIDITAS			
Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal 1	0,379	0,2480	Valid
Soal 2	0,555	0,2480	Valid
Soal 3	0,506	0,2480	Valid
Soal 4	0,670	0,2480	Valid
Soal 5	0,313	0,2480	Valid
Soal 6	0,574	0,2480	Valid
Soal 7	0,489	0,2480	Valid
Soal 8	0,401	0,2480	Valid
Soal 9	0,357	0,2480	Valid
Soal 10	0,534	0,2480	Valid
Soal 11	0,755	0,2480	Valid
Soal 12	0,720	0,2480	Valid
Soal 13	0,792	0,2480	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat bahwa dari jumlah soal sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari 0,2480 yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal valid (layak).

B. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat konsistensi dari masing masing pernyataan. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

TABEL 10 HASIL UJI RELIABILITAS	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	13

Sumber: Data diolah

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 10 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,785 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel (konsisten) karena Cronbach's Alpha $> 0,6$.

C. Analisis Linear Berganda

Adapun langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda, variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis

(X2), gaya kepemimpinan laissez-faire (X3), terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser. Dengan menggunakan SPSS maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

TABEL 11
HASIL ANALISIS LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	-0,077
1 X1	0,300
X2	0,718
X3	0,012

Sumber: Data diolah

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = -0,077 + 0,300 X1 + 0,718 X2 + 0,012 X3.$$

- Angka -0,077 adalah konstanta, artinya jika gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) adalah sama dengan 0 (nol), maka besarnya nilai kinerja pegawai (Y) adalah -0,077.
- Angka 0,300 X1 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1) yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan otokratis (X1) ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300 dengan asumsi bahwa variabel yang lain (X2,X3) adalah konstan atau tetap.
- Angka 0,718 X2 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2), yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan demokratis (X2) ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,718 dengan asumsi bahwa variabel yang lain (X1,X3) adalah konstan atau tetap.
- Angka 0,012 X3 adalah besarnya koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) yang berarti jika nilai gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,012 dengan asumsi bahwa variabel yang lain (X1,X2) adalah konstan atau tetap.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa nilai regresi menunjukkan variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan laissez-faire berbanding lurus dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser.

D. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien determinasi (R^2)

TABEL 12
HASIL KOEFISIEN KORELASI (R)

Model	R	R Square
1	0,767 ^a	0,588

Sumber : Data diolah

Dari tabel 12 tersebut dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,767 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkatan 0,60-0,799 yang berarti kuat.

E. Uji F

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) maka digunakan uji F.

TABEL 13
HASIL ANALISIS UJI F

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	3	28,103	0,000 ^b
Residual	59		
Total	62		

Sumber: Data diolah

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel 13, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 28,103$ dengan tingkat signifikansi 0,000 dan $F_{tabel} = 2,76$. Maka akan diperoleh hasil yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $28,103 > 2,76$. Artinya terdapat pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) berpengaruh secara simultan (sama sama) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dapat diterima, atau H_0 ditolak H_a diterima.

F. Uji T (Parsial)

TABEL 14
HASIL ANALISIS UJI t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X ₁)	1,481	2,001	0,144
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₂)	3,923	2,001	0,000
Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (X ₃)	0,202	2,001	0,841

Sumber: Data diolah

Uji t adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), adapun hasilnya adalah:

- Untuk gaya kepemimpinan otokratis (X1) diperoleh thitung sebesar 1,481 < 2,001 (nilai ttabel) yang berarti H0 diterima Ha ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,144 > 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan otokratis (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser.
- Untuk gaya kepemimpinan demokratis (X2) diperoleh thitung sebesar 3,923 > 2,001 (nilai ttabel) yang berarti H0 ditolak Ha diterima. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser.
- Untuk gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) diperoleh thitung sebesar 0,202 < 2,001 (nilai ttabel) yang berarti H0 diterima Ha ditolak. Selanjutnya diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,841 > 0,05 yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser.

Sehingga dapat disimpulkan dari analisis diatas variabel kepemimpinan (X) yang dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah gaya kepemimpinan demokratis (X2) yang diperkuat dengan nilai thitung yang paling tinggi sebesar 3,923 serta nilai signifikansi paling kecil 0,000 dimana nilai thitungnya lebih besar dari ttabel yaitu 3,923 > 2,001.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- Dari hasil analisis dapat dilihat bahwa dari jumlah soal sebanyak 13 butir semuanya memiliki nilai yang lebih dari 0,2480 yang berarti dapat ditarik kesimpulan bahwa semua soal valid (layak).
- Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 0,785 yang berarti butir kuesioner tersebut dikatakan reliabel (konsisten) karena Cronchbach's Alpha > 0,6.
- Dari hasil analisis regresi linier berganda di dapat persamaan fungsi $Y = -0,077 + 0,300 X1 + 0,718 X2 + 0,012 X3$. dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai regresi menunjukkan variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez-faire berbanding lurus dengan kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser.

- Hasil nilai korelasi (R) sebesar 0,767 yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), gaya kepemimpinan laissez-faire (X3) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai berada pada tingkatan 0,60 – 0,799 yang berarti kuat.
- Hasil koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,588 atau sebesar 58,8% yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X) dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y). Dan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian.
- Dari hasil uji F yang dilakukan, bahwa terdapat pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis(X1), gaya kepemimpinan demokratis(X2), gaya kepemimpinan laissez-faire(X3) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini terbukti dari hasil Fhitung sebesar 28,103 yang berarti lebih besar dari Ftabel yang nilainya 2,76.

Dari ketiga variabel independen yang diteliti, ternyata variabel gaya kepemimpinan (X) yang dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah gaya kepemimpinan demokratis (X2) yang diperkuat dengan nilai thitung yang paling tinggi sebesar 3,923 serta nilai signifikansi paling kecil 0,000 dimana nilai thitungnya lebih besar dari ttabel yaitu $3,923 > 2,001$.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis ingin mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

- Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura kabupaten Paser diharapkan dapat memperhatikan gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan laissez-faire mempunyai korelasi dan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser
- Sebaiknya Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser lebih memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengeluarkan pendapat, saran demi tercapainya tujuan organisasi
- Sebaiknya Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser tidak terlalu memberikan beban pekerjaan memberatkan pegawainya.
- Sebaiknya Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser tetap membatasi kebebasan pegawainya sehingga mereka tidak berlaku di luar dari peraturan yang ada
- Sebaiknya setiap keputusan yang diambil harus diketahui oleh Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Paser
- Sebaiknya Kepala Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura kabupaten Paser tidak memberikan tanggung jawab kepada penuh kepada pegawainya untuk setiap pekerjaan

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Bintoro. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan I. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Busro. 2018. Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fakhruddin Kurnia M dan Trian Fisman. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia, 1(1), 13-24.
- Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke 18. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryanti, Sri, Dwi, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pasir Belengkong. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Siagian, P, Sondang. 2010. Teori Dan Praktek Kepemimpinan. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Siswanto. 2007. Pengantar Manajemen. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofiati, Aribowo, Sudaryo. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Edisi I. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Ke-5. Bandung: Alfabeta.
- Sumiyanto. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tanah Grogot. Skripsi. Tanah Grogot. STIE Widya Praja.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan-5. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Zainal, Rivai, Veithzal. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Keempat. Cetakan Ke-12. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.