



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Oleh

ARDIANSYAH HALIM¹
REZKI ARIANTY AKOB²
GUNAWAN³
SUSIANAH⁴
MURSIDAH⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar Bongaya
Email: ardiansyahhalim@stiem-bongaya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan yang kemudian dijadikan responden menggunakan rumus slovin setelah melakukan perhitungan sehingga peneliti menyesuaikan sebanyak 66 responden. Hasil data yang dikumpulkan melalui pembagian kuesioner tersebut telah diuji dengan uji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinieritas, asumsi linearitas dan asumsi Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan aplikasi SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style on employee performance, and the influence of decision making on employee performance. Data collection used primary data obtained from employees at the Maritime Affairs and Fisheries Service of South Sulawesi Province which were then used as respondents using the slovin formula after carrying out calculations so that the researchers adjusted as many as 66 respondents. The results of the data collected through the distribution of the questionnaire have been tested with classic assumption tests in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions, linearity assumptions and heteroscedasticity assumptions. Methods of data analysis using descriptive statistical analysis techniques and inferential statistical analysis using the SPSS Version 23 application. The results showed that leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the Maritime Affairs and Fisheries Service of South Sulawesi Province. In addition, this study also shows that decision making has a positive and significant effect on employee performance at the Maritime Affairs and Fisheries Service of South Sulawesi Province so that all hypotheses proposed are accepted.

Keywords: Leadership, Decision Making and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan mempunyai keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja perusahaan dapat meningkat. Kesuksesan sebuah organisasi juga sangat bergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai sendiri bisa diartikan sebagai pencapaian suatu perusahaan entah itu yang baik maupun yang kurang baik dilihat dari pengaruhnya terhadap visi dan misi perusahaan tersebut. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesu

ai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja adalah catatan dari hasil yang dihasilkan dalam fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu yang terkait dengan tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktifitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi pegawai yang melakukan pekerjaan (Mardiana, Syarif 2018).

Lebih lanjut, kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai secara personal maupun secara Lembaga dilihat dari aspek kedisiplinan dan keberhasilan kerja, adapun karakteristik pegawai yang baik, tentu saja akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan dalam sebuah organisasi perlu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya. Setiap organisasi tentu memiliki pemimpin dan gaya kepemimpinan yang berbeda. Biasanya pemimpin memiliki pengaruh lebih besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena pemimpin sering diistilahkan dengan orang yang mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pendapat itu sejalan dengan yang disampaikan oleh Usman (2013), kepemimpinan ialah ilmu dan seni mempengaruhi, orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pemimpin adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawainya dalam melakukan tugas atau pekerjaan

n yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita. Seorang pemimpin akan dikenal dengan gayanya dalam peran kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya artinya gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerakgerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika Ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2003). Pertama, tipe pemimpin yang otokratik. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bahwa sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum). Kedua, tipe pemimpin yang militeristik. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya. Ketiga, tipe pemimpin yang paternalistik. Seorang pemimpin dengan tipe ini memiliki ciri-ciri menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk

mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi, sering bersikap mau tahu. Keempat, tipe pemimpin yang kharismatik. Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif. Kelima, tipe pemimpin yang demokratis. Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena pemimpin tersebut senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan, selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya, selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Selain gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan organisasi, pengambilan keputusan juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebuah organisasi. Pengambilan keputusan merupakan proses memilih sejumlah alternatif penting bagi pemimpin. Proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan perusahaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada perusahaan yang dia pimpin.

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Hasibuan (2016) membagi gaya kepemimpinan antara lain, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif. Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Sedangkan kepemimpinan delegatif artinya pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil ke

putusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. a. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan sebagai salah satu organisasi publik yang mengelola kelautan dan perikanan yang ada di Sulawesi Selatan, karena sarana publik seperti Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki pengaruh yang besar terhadap kehidupan masyarakat dan banyak melakukan upaya melakukan pembaharuan-pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur. Sedangkan jika dilihat dari keberhasilan kinerja organisasi Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan bisa dikatakan ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang akan berpengaruh pada kinerja pegawainya.

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sul-Sel?
2. Apakah pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sul-Sel?

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dan skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan dianalisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono, 2012).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 195 orang. Dengan menggunakan Rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 Orang Responden yang merupakan pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, angket, dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Data yang terkumpul dikelola menggunakan aplikasi SPSS kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Teknik analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan keadaan setiap variabel penelitian. Sedangkan teknik analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Integritas	X111	0	0,00	0	0,00	23	34,85	40	60,61	3	4,55	3,70
	X112	0	0,00	1	1,52	10	15,15	38	57,58	17	25,76	4,08
	X113	0	0,00	0	0,00	13	19,70	51	77,27	2	3,03	3,83
	Rata-Rata Indikator Integritas											3,87
Penguasaan Teknis	X121	0	0,00	0	0,00	22	33,33	37	56,06	7	10,61	3,77
	X122	0	0,00	0	0,00	15	22,73	44	66,67	7	10,61	3,88
	X123	0	0,00	0	0,00	19	28,79	39	59,09	8	12,12	3,83
	Rata-Rata Indikator Penguasaan Teknis											3,83
Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan	X131	0	0,00	0	0,00	25	37,88	36	54,55	5	7,58	3,70
	X132	0	0,00	0	0,00	18	27,27	32	48,48	15	22,73	3,92
	X133	0	0,00	0	0,00	20	30,30	45	68,18	1	1,52	3,71

		Rata-Rata Indikator Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan										3,78
Kepercayaan	X141	0	0,00	0	0,00	20	30,30	41	62,12	5	7,58	3,77
	X142	0	0,00	0	0,00	13	19,70	31	46,97	22	33,33	4,14
	X143	0	0,00	0	0,00	14	21,21	42	63,64	10	15,15	3,94
	Rata-Rata Indikator Kepercayaan											3,95
Rata-rata Variabel Gaya Kepemimpinan												3,86

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variable Gaya Kepemimpinan dimana nilai rerata yang paling tinggi adalah indicator kepercayaan sebesar 3,95 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Atasan selalu memberikan keleluasan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam menjawab pernyataan tersebut dimana 41 responden atau 62,12% menjawab setuju atas pernyataan tersebut. Sementara itu nilai rata-rata tertinggi kedua yakni indikator integritas sebesar 3,87 hal ini disebabkan oleh pernyataan Atasan saya menginspirasi orang lain dengan rencana di masa depan. Hal ini responden dalam menjawab pernyataan tersebut setuju terhadap pernyataan itu, dimana jumlah responden yang menjawab setuju sebesar 40 responden atau sebesar 60,61%. Sedangkan nilai rata-rata indikator terendah berdasarkan tanggapan responden yaitu indikator penguasaan teknis sebesar 3,83 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Pemimpin ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus. Berdasarkan tanggapan responden cenderung setuju terhadap pernyataan tersebut dimana jumlah responden yang menjawab setuju sebesar 37 responden atau sebesar 56,06%. Sementara itu nilai rata-rata dari variable Gaya Kepemimpinan sebesar 3,86.

Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Pengambilan Keputusan sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel X2 (Pengambilan Keputusan)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Intuisi	X211	0	0,00	1	1,52	26	39,39	34	51,52	5	7,58	3,65
	X212	0	0,00	2	3,03	14	21,21	26	39,39	24	36,36	4,09

	X213	0	0,00	0	0,00	21	31,82	43	65,15	2	3,03	3,71
	Rata-Rata Indikator Intuisi											3,82
Pengalaman	X221	0	0,00	0	0,00	23	34,85	37	56,06	6	9,09	3,74
	X222	0	0,00	1	1,52	18	27,27	33	50,00	14	21,21	3,91
	X223	0	0,00	0	0,00	11	16,67	48	72,73	7	10,61	3,94
	Rata-Rata Indikator Pengalaman											3,86
Fakta	X231	0	0,00	1	1,52	28	42,42	33	50,00	4	6,06	3,61
	X232	0	0,00	2	3,03	14	21,21	31	46,97	19	28,79	4,02
	X233	0	0,00	0	0,00	21	31,82	44	66,67	1	1,52	3,70
	Rata-Rata Indikator Fakta											3,77
Wewenang	X241	0	0,00	0	0,00	24	36,36	35	53,03	7	10,61	3,74
	X242	0	0,00	1	1,52	16	24,24	33	50,00	16	24,24	3,97
	X243	0	0,00	0	0,00	15	22,73	42	63,64	9	13,64	3,91
	Rata-Rata Indikator Wewenang											3,87
Rata-rata Variabel Pengambilan Keputusan											3,83	

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator wewenang sebesar 3,87 hal ini disebabkan oleh pernyataan Saya memiliki wewenang dalam mengambil keputusan. Tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dimana cenderung setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 53,03%.

Sementara nilai rata-rata indikator tertinggi kedua yaitu indikator pengalaman sebesar 3,86 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Ketika saya merasa menimbulkan kesalahan saya selalu menjadikan bahan evaluasi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam pernyataan tersebut responden yang menjawab setuju sebesar 37 responden atau sebesar 56,06%. Sedangkan nilai rata-rata Indikator tertinggi ketiga yaitu intuisi sebesar 3,82 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan intuisi. Dalam tanggapan responden dalam menanggapi pernyataan tersebut responden cenderung setuju dimana responden yang menjawab setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 51,52%.

Selanjutnya, nilai rata-rata indikator terendah yaitu fakta sebesar 3,77 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Saya selalu didukung oleh atasan untuk berani me

ngambil keputusan. Dalam tanggapan responden dalam menanggapi pernyataan tersebut r
esponden dominan menjawab setuju sebanyak 33 responden atau sebesar 50,00%.

Berikut adalah rekapitulasi skor jawaban responden terhadap variabel Kinerja
Pegawai sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Indikator Variabel	Item	Frekuensi Jawaban Responden (f) dan Persentase (%)										Rata-rata (Mean)
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kualitas	Y111	0	0,00	0	0,00	28	42,42	27	40,91	11	16,67	3,74
	Y112	0	0,00	4	6,06	11	16,67	32	48,48	19	28,79	4,00
	Y113	0	0,00	2	3,03	18	27,27	38	57,58	8	12,12	3,79
	Rata-Rata Indikator Kualitas											3,84
Kuantitas	Y121	0	0,00	1	1,52	27	40,91	29	43,94	9	13,64	3,70
	Y122	0	0,00	3	4,55	13	19,70	34	51,52	16	24,24	3,95
	Y123	0	0,00	2	3,03	14	21,21	39	59,09	11	16,67	3,89
	Rata-Rata Indikator Kuantitas											3,85
Waktu Kerja	Y131	0	0,00	1	1,52	15	22,73	45	68,18	5	7,58	3,82
	Y132	0	0,00	3	4,55	23	34,85	18	27,27	22	33,33	3,89
	Y133	0	0,00	1	1,52	6	9,09	47	71,21	12	18,18	4,06
	Rata-Rata Indikator Waktu Kerja											3,92
Kerjasama	Y141	0	0,00	1	1,52	23	34,85	30	45,45	12	18,18	3,80
	Y142	0	0,00	7	10,61	10	15,15	32	48,48	17	25,76	3,89
	Y143	0	0,00	2	3,03	18	27,27	33	50,00	13	19,70	3,86
	Rata-Rata Indikator Kerjasama											3,85
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai											3,87	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa pernyataan yang paling tinggi nilai rata-rata yakni indikator waktu kerja sebesar 3,92 kondisi ini disebabkan oleh pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dalam tanggapan responden terhadap pernyataan tersebut dimana cenderung setuju, jumlah responden yang menjawab setuju sebesar 45 orang atau sebesar 68,18%. Sementara itu nilai rata-rata indikator tertinggi kedua yaitu indikator kerjasama sebesar 3,85 kondisi ini disebabkan oleh Saya selalu menyelesaikan pekerjaan secara tim. Dalam pernyataan tersebut responden yang menjawab setuju sebesar 30 responden atau sebesar 44,45%. Sedangkan nilai

i rata-rata indikator terendah yaitu indikator kualitas sebesar 3,84 hal ini disebabkan oleh Pegawai ini memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan. Responden dalam menjawab pernyataan tersebut cenderung memberi jawaban setuju sebanyak sebanyak 27 responden atau sebesar 40,81%.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.807	0,30	Valid
	X1.2	0.676	0,30	Valid
	X1.3	0.874	0,30	Valid
	X1.4	0.745	0,30	Valid
Pengambilan Keputusan (X2)	X2.1	0.868	0,30	Valid
	X2.2	0.810	0,30	Valid
	X2.3	0.827	0,30	Valid
	X2.4	0.813	0,30	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0.659	0,30	Valid
	Y1.2	0.743	0,30	Valid
	Y1.3	0.677	0,30	Valid
	Y1.4	0.717	0,30	Valid

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) (Y) dinyatakan valid karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dengan benar.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.776	0.60	Reliabel
Pengambilan Keputusan (X2)	0.848	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.646	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan) dan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	66	3,00	4,50	3,8565	,35914
Pengambilan Keputusan	66	2,67	4,58	3,8323	,42098
Kinerja Pegawai	66	2,33	4,67	3,8674	,42282
Valid N (listwise)	66				

Sumber: Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah data sampel yakni sebanyak 67. Dari 67 sampel tersebut (minimum) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,00, Pengambilan keputusan sebesar 2,67, dan Kinerja Pegawai sebesar 2,33. Total (maximum) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,50, variabel Pengambilan Keputusan sebesar 4,58 dan

variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,67. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai standar deviasinya (0,35914) dan nilai mean (3,8565) variabel Pengambilan Keputusan mempunyai nilai standar deviasi (0,42098) dan nilai mean (3,83233), dan variabel Kinerja Pegawai mempunyai nilai standar deviasinya (0,42282) dan nilai mean (3,8674) Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi outliers pada data, karna nilai standart deviasi kurang dari nilai *mean*.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,100	,349		,285	,777
Gaya Kepemimpinan	,618	,116	,525	5,337	,000
Pengambilan Keputusan	,361	,099	,360	3,656	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 0.100 + 0.618x_1 + 0.361x_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 0,100 artinya jika Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 0,100.
- Nilai koefisien regresi variable Gaya Kepemimpinan sebesar 0,618 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variable Gaya Kepemimpinan (X1), akan meningkatkan

Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,618 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

- c. Nilai koefisien regresi variable Pengambilan Keputusan sebesar 0,361 dapat dikatakan bahwa setiap 1% kenaikan variable Pengambilan Keputusan (X2), akan meningkatkan Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,361 %. Ini berarti terjadi peningkatan Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis regresi linear berganda memberikan gambaran bahwa variabel independen memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel dependennya yaitu tingkat pengaruh yang ditunjukkan dengan nilai koefisien Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan yang berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,100	,349		,285	,777
Gaya Kepemimpinan	,618	,116	,525	5,337	,000
Pengambilan Keputusan	,361	,099	,360	3,656	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.19 dimana nilai t hit untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 5,337 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $66-1-1 = 64$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 1.997. Oleh karena itu nilai t hit untuk koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 5,337 lebih besar dari

if t tab sebesar 1.997 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya, nilai t *hit* untuk variabel bebas Pengambilan Keputusan sebesar 3,656 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0,05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. Nilai t *tab* dengan $\alpha = 0.05$ dan derajat bebas = $66 - 1 - 1 = 64$ maka diperoleh nilai t *tab* 1.997. Oleh karena itu nilai t *hit* untuk koefisien variabel Pengambilan Keputusan sebesar 3,656 lebih besar dari t *tab* sebesar 1.997 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya variabel Pengambilan Keputusan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pembahasan

Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t *hit* sebesar 5.337 lebih besar dari nilai t *tab* sebesar 1.997 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan.

Sementara itu berdasarkan tanggapan responden menganggap tingkat Gaya Kepemimpinan sudah cukup baik dimana nilai rata-rata variable Gaya Kepemimpinan 3,86. Dan Dalam variable Gaya Kepemimpinan dimana nilai rata-rata indikator yang tertinggi ad

alah indikator kepercayaan kondisi ini disebabkan oleh responden cenderung setuju terhadap pernyataan (X.1.4.2) yang berbunyi Sebagai atasan saya selalu yakin dan percaya kepada bawahan. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan menjadi hal penting dimana tingkat rasa percaya sudah cukup terjalin antara atasan dan bawahan.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian yang mengungkapkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dengan cara yang sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin walaupun secara pribadi (bawahan) hal tersebut tidak disenanginya. (Fahmi, Abu 2014).

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai PT Bank Negara Indonesia Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan baik juga.

Gaya Kepemimpinan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan sangat mempengaruhi kinerja seorang dalam bekerja serta menyelesaikan pekerjaan dapat dibayangkan jika seorang pemimpin memiliki sifat dan memimpin dengan cara yang disenangi pegawai maka pegawai akan tergerak untuk bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka akan meningkat.

Pengaruh Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan

Hipotesis kedua yang diajukan adalah Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil statistik yang telah dilakukan memiliki nilai t hit sebesar 3.656 lebih besar dari nilai t tab 1.997 dan nilai signifikan yang di-

asilkan yakni 0.001 lebih kecil dari nilai 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan Pengambilan Keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai.

Sementara itu pelaksanaan Pengambilan Keputusan sudah cukup baik dimana berdasarkan distribusi tanggapan responden terhadap Pengambilan Keputusan yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 hal ini mengindikasikan Pengambilan Keputusan sudah cukup baik.

Pengambilan keputusan merupakan proses memilih sejumlah alternatif penting bagi pemimpin, karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam motivasi kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan perusahaan yang dilakukan oleh seorang pemimpin pada perusahaan yang dia pimpin. Pengambilan keputusan juga bisa dipandang sebagai proses memilih dari berbagai alternatif untuk memecahkan masalah dalam rangka pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Pengambilan keputusan yang efektif perlu dilakukan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin harus memperhatikan berbagai aspek, misalnya perlu memperhatikan situasi dan kondisi, memperhatikan berbagai model, gaya, proses dan tidak kalah pentingnya perlu memperhatikan metode serta tahapantahapan secara sistematis. Sebab proses pengambilan keputusan selalu terkait dengan proses memilih dari berbagai alternatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nina Martina (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengambilan Keputusan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

IV. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai.
2. Pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas kelautan dan perikanan provinsi Sulawesi selatan maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Hal ini dapat diartikan pengambilan keputusan harus efektif dan efisien serta selalu meninjau resiko yang kemungkinan terjadi.

Saran

1. Bagi Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi selatan sudah cukup baik dalam menerapkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Namun sebaiknya pemimpin harus selalu mensupport seluruh pegawai setiap waktu agar pegawai termotivasi dan bekerja dengan giat. Selain itu, mengingat pelaksanaan pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka sebaiknya Kepala lebih memperhatikan indikator-indikator pengambilan keputusan yang masih kurang sehingga kinerja pegawai dapat dimiliki dan dilaksanakan dengan lebih optimal.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu memperluas orientasi penelitian pada lingkup perusahaan yang lainnya. Ketika penelitian selanjutnya yang dilaksanakan di Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, disarankan untuk meneliti variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Fahmi, dkk. 2014. *HRD Syariah: Teori dan Implementasinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martina, Nina. 2017. Pengaruh Pengambilan Keputusan oleh Kepala terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Usman Husaini .2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipeengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.