

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

Muhammad Arsyad¹, Muhammad Syahrir², Zulfikar Pratama basir³

^{1,2} Politeknik Maritim AMI Makassar. ³ Institut Teknologi Amanna Gappa

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Maka tujuan yang akan dicapai pada penelitian: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan Perikanan Kabupaten Takalar, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, melalui teknik pengumpulan data dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang terdapat 51 populasi sekaligus menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Serta tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, uji asumsi klasik, metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t (parsial), uji f (simultan), dan uji determinasi (R^2).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Secara t(parsial) variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara f(simultan) terhadap Kinerja Pegawai. Sebaiknya pimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar harus tetap menerapkan gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang dapat membuat para pegawai dapat menjaga dan meningkatkan kinerja yang baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan, Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2022 Muhammad Arsyad

 Corresponding author :
Email Address : arsyad.amivet@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada era reformasi saat ini dan dampak persaingan global yang mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja Aparatur pemerintah. Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian bagi suatu organisasi untuk bertahan di era globalisasi, dengan tingkat persaingan yang semakin ketat dan teknologi yang semakin canggih perlunya pemimpin menerapkan manajemen yang baik dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengembangan, pemeliharaan, seleksi, penarikan, dan penggunaan

sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan organisasi maupun tujuan dari individu itu sendiri, Handoko (2011).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat dengan Undang-Undang ASN adalah untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten dan kompetitif sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara.

Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, jujur, bermoral, dan beretika dalam mendukung reformasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan serta peningkatan kinerja. Sehingga dalam organisasi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan administrasi negara dan pembangunan. Saat ini kualitas kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia masih belum dapat dikatakan baik secara keseluruhan, Pakpahan et al (2014). Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk itu setiap pemimpin tidak hanya dituntut agar mampu bekerja secara maksimal, namun juga harus mengetahui setiap permasalahan yang dialami bawahannya dalam bekerja. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka perlu adanya pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan antara pemimpin dan pegawai menjadi sangat penting.

Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja, agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk itu setiap pemimpin tidak hanya dituntut agar mampu bekerja secara maksimal, namun juga harus mengetahui setiap permasalahan yang dialami bawahannya dalam bekerja. Oleh karena itu, agar organisasi dapat berkembang secara optimal, maka perlu adanya pemeliharaan hubungan yang selaras dan berkelanjutan antara pemimpin dan pegawai menjadi sangat penting.

Setiap pemimpin mempunyai karakter, sifat, dan watak yang berbeda-beda, dan dipengaruhi oleh faktor sifat baik yang dibawa sejak lahir maupun yang terbentuk dari lingkungan dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin itulah yang berbeda-beda dikaitkan dengan gaya kepemimpinan, dimana salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Soekarso (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional.

Pimpinan sangatlah besar pengaruhnya bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karena dari pemimpinlah muncul inovatif dan gagasan-gagasan baru dalam pengembangan organisasi. Namun, para bawahan juga memiliki peran yang tidak kalah penting dalam organisasi, karena bawahan inilah yang akan melaksanakan gagasan pemimpin yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada pemimpin itu sendiri. Selain faktor gaya

kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasi, terdapat juga faktor pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, ditentukan oleh fungsi yang sangat penting dalam hal memimpin yaitu pada saat pengambilan keputusan. Semakin tinggi posisi seseorang dalam kepemimpinan organisasi, maka pengambilan keputusan menjadi tugas utama yang harus dilakukan dimana pengambilan keputusan seorang pemimpin harus mampu melihat situasi dan kondisi, baik dalam menghadapi masalah, pemberian kerja, dan penempatan kerja bagi para bawahannya. Pengambilan keputusan biasanya dilakukan pada saat terjadi masalah, Amanda, dkk. (2017). Kualitas kepemimpinan seorang pemimpin ditentukan oleh kualitas keputusan yang diambil dalam suatu organisasi, dimana seorang pimpinan diharapkan sebagai penggerak bawahan yang ada agar dapat bekerja seoptimal mungkin sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan organisasi. Siswanto (2012) mengemukakan bahwa Pengambilan keputusan merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam usaha memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, kemudian menetapkan berbagai alternatif yang dianggap paling rasional dan sesuai dalam lingkungan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah proses memilih satu alternatif terbaik dari beberapa alternatif yang telah dikumpulkan dan dirumuskan dalam memecahkan masalah dalam suatu organisasi, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Seperti halnya penelitian yang akan dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Dalam meningkatkan mutu dan kualitas jasa layanan teknis, Dinas Kelautan dan Perikanan agar senantiasa melengkapi dan memperbaharui fasilitas, infrastruktur, dan manajemennya. Sebagai instansi pemerintahan Dinas Kelautan dan Perikanan yang bertugas sebagai perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan, pelaksana kebijakan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan, pelaksana evaluasi dan laporan urusan pemerintahan bidang kelautan dan perikanan, serta pelaksana administrasi dinas kelautan dan perikanan. Agar terlaksana setiap tugas yang telah ditetapkan diperlukan adanya pemimpin yang bijak yang mengacu pada gaya kepemimpinannya serta tindakan yang tepat dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Takalar Nomor 07 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah serta peraturan Bupati Takalar Nomor 52 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Terdapatnya beberapa permasalahan yang terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar adalah adanya pergantian kepala bidang dan pemutasian kepala seksi, dimana pada setiap pemimpin tentunya mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan negatif terhadap kinerja pegawainya, hal demikian tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dapat langsung beradaptasi dengan baik terhadap pimpinan barunya dalam bidang kerjanya.

Kepemimpinan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar juga masih kurang maksimal karena jarang pmpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi organisasi. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan kerja dan apresiasi yang diberikan juga kurang maksimal, dan kurangnya teguran kepada pegawai yang sering datang terlambat sehingga mengakibatkan kurangnya kesadaran sebagian pegawai dalam hal

disiplin waktu dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan dalam hal interaksi pun sangat kurang yang mengakibatkan adanya beberapa keluhan pegawai tidak tersampaikan yang menghambat pekerjaan berjalan efektif dan efisien. Karena tidak terciptanya kerja sama yang serasi, kurangnya loyalitas, serta kurangnya partisipasi pimpinan kepada bawahan.

Hal yang terlihat dari fenomena yang pernah terjadi, dimana pada waktu pimpinan mengagendakan dinas luar. Terdapatnya kecenderungan pimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, seperti pegawai yang diberi tugas oleh pimpinan untuk melakukan perjalanan dinas luar, tentu saja berkas-berkas perjalanan dinas disiapkan pegawai sebelum waktu yang ditentukan. Namun, pimpinan tanpa penjelasan dengan alasan yang rasional membatalkan perjalanan dinas tersebut yang membuat pegawai bersangkutan merasa kecewa dengan pengambilan keputusan pimpinan tanpa melibatkan pihak yang bersangkutan.

Hal demikian, membuat pegawai bekerja dengan kurang semangat karena tindakan pemimpinnya. Terdapatnya beberapa pegawai yang istirahat melebihi jam istirahat, tanpa adanya teguran dan pengambilan keputusan yang tepat oleh pimpinan, sehingga membuat beberapa pegawai lainnya merasa tidak nyaman dengan hal demikian, serta pelayanan kepada masyarakat yang membutuhkan juga kurang kondusif yaitu kurangnya pelayanan dengan baik dan tepat waktu. Identifikasi masalah dalam hal ini adalah pimpinan masih kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku dan tindakan seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahan dalam mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik dan secara efektif maupun efisien. Menurut Hijri (2016) Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian. Sedangkan menurut Sutrisno (2014) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, memimpin, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dapat tercapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mereka dapat diarahkan dalam mencapai tujuan tertentu. Sehingga gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi dan memberi contoh oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Sebagai suatu proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang telah dilakukan oleh para seorang pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan perusahaan bagi para anggota yang dipimpinya, dapat mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, serta pemimpin mampu membantu menciptakan budaya produktif dalam perusahaan.

Pengambilan Keputusan

Menurut Siagian (2015) menyatakan bahwa pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Sedangkan penelitian menurut Syamsi (2010), pengambilan keputusan adalah tindakan pimpinan untuk

memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam suatu organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu alternatif-alternatif yang memungkinkan dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian, yaitu penetapan tujuan yang merupakan terjemahan dari cita-cita dan aspirasi, serta pencapaian tujuan melalui implementasinya.

Melihat pernyataan di atas, dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin baik dalam menetapkan sesuatu dan memecahkan masalah membutuhkan informasi-informasi yang relevan yang dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat, inti dari pengambilan keputusan terletak dalam perumusan untuk pemilihan alternatif yang tepat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan adalah hasil tindakan dalam mengambil suatu keputusan dari berbagai macam alternative untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pengambilan keputusan juga sebagai proses pemutusan daripada suatu pemikiran tentang suatu masalah atau problem dengan menjatuhkan pilihan pada satu alternatif diantara sekian banyak alternative berdasarkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja

Menurut Torang (2013) kinerja (*performance*) merupakan kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad (2012).

METODOLOGI

Lokasi dan Waktu penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dengan menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Interview
- b. Observasi
- c. Kuesioner

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar dengan keseluruhan pegawai lima puluh satu (51) orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total *sampling* atau total sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus yang merupakan teknik *sampling* yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menggunakan teknik *sampling* jenuh dikarenakan jumlah sampel hanya lima puluh satu (51) orang yang merupakan kurang dari seratus (100) orang sehingga penelitiannya disebut dengan penelitian populasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif untuk melihat dan menjalankan tanggapan responden terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda, Menurut Sunyoto (2011), analisis regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan kedua variabel bebas (X1 Gaya Kepemimpinan, X2 Pengambilan Keputusan) terhadap variabel terikat (Y Kinerja Organisasi). Rumus Analisis Regresi Linear Berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Ket:

Y = Kinerja Organisasi

A = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Pengambilan Keputusan

e = Error

b1, b2 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk analisis regresi linear ini, dapat diuji setelah melakukan uji asumsi klasik, dimana hasilnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model regresi linear berganda memenuhi syarat asumsi klasik. Oleh karena itu, selanjutnya akan dilakukan sebuah evaluasi interpretasi dari model regresi linear berganda.

Analisis regresi linear berganda ini dilakukan untuk pengujian data hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, serta menguji data hipotesis mengenai pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil pengujian sebelumnya telah menunjukkan bahwa model regresi ini sudah termasuk baik, karena telah memenuhi atau melewati persyaratan dari uji asumsi klasik.

Hasil dari penelitian ini menggunakan SPSS 22 sebagai alat untuk menganalisis model regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.810	1.599		9.260	.000
Gaya Kepemimpinan	.486	.066	.581	7.369	.000
Pengambilan Keputusan	.453	.086	.415	5.260	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,810 + 0,486X_1 + 0,453X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Pengambilan Keputusan

Berdasarkan hasil uji persamaan di atas, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

- a) Hasil dari uji regresi linear berganda maka, nilai konstanta (α) yang diperoleh yaitu sebesar 14,810 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan bernilai 0 atau konstan maka tingkat Kinerja Pegawai yang terjadi yaitu sebesar 14,810.
- b) Hasil koefisien regresi X₁ (Gaya Kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,486 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel X₁ (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai sebesar 0,486. Terdapat catatan bahwa variabel lain tetap konstan.
- c) Hasil koefisien regresi X₂ (Pengambilan Keputusan) berpengaruh positif terhadap Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,453 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel X₂ (Pengambilan Keputusan) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar 0,453. Terdapat catatan bahwa variabel lain tetap konstan.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini juga menggunakan uji hipotesis, dimana dimana data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data di atas serta diproses sesuai dengan jenis data yang digunakan kemudian disajikan dalam bentuk tabel atau angka. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan dengan metode statistik, pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variasi variabel terikat, membandingkannya t hitung dengan t tabel, dimana hipotesis alternative diterima jika: t hitung > t tabel dengan tingkat signifikansi 0.05. Untuk menentukan t tabel dilakukan dengan terlebih dahulu mencari derajat/df (*degree of freedom*) dengan rumus $df = n - k$, dimana n adalah observasi sedangkan k adalah banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.810	1.599		9.260	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.486	.066	.581	7.369	.000	.161	6.197
	Pengambilan Keputusan	.453	.086	.415	5.260	.000	.161	6.197

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pada uji t (parsial) yang terdiri atas 2 (dua) variabel independen yaitu , X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Pengambilan Keputusan) yang dapat diketahui pengaruhnya terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hasil uji t (Parsial) dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Diketahui untuk nilai signifikan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} (7,369) \geq t_{tabel} (2,010)$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_1 diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Diketahui untuk nilai signifikan variabel X_2 (Pengambilan Keputusan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0.000 \leq 0,05$ dengan nilai $t_{hitung} (5,260) \geq t_{tabel} (2,010)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk H_2 diterima, yang artinya variabel pengambilan keputusan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka hipotesis alternatif diterima (model layak digunakan) demikian pula sebaliknya. Taraf nyata nyata yang digunakan sebesar 5% atau tingkat signifikansi (α) 0,05. Untuk uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2138.878	2	1069.439	473.998	.000 ^b
	Residual	108.298	48	2.256		
	Total	2247.176	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22 tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Pengambilan Keputusan) secara simultan terhadap Y (Kinerja Pegawai) sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan untuk nilai $F_{hitung} (473,998) \geq F_{tabel} (3,19)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh X_1

(Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Pengambilan Keputusan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja Pegawai) sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel *dependen*. Nilai ini dikatakan baik jika nilainya diatas 0,5 karena nilai koefisien determinasi berkisar antara nilai 0 sampai dengan 1. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.952	.950	1.502	2.139

a. Predictors: (Constant), Pengambilan Keputusan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) yang dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,950 artinya variasi yang terjadi pada variabel *dependen* Y (Kinerja Pegawai) yaitu sebesar 95,0% yang ditentukan oleh variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Pengambilan Keputusan) selebihnya sebesar 0,05 % yang diperoleh dari hasil pengurangan (100% - 95,0%) dan ditentukan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian, Hijri (2016). Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada hipotesis H1 maka di diperoleh kesimpulan bahwa variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Hal ini diperoleh dari hasil pengujian H1 yang diduga adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dapat diketahui dengan melihat nilai thitung sebesar 7,369 dan ttabel sebesar 2,010 dan nilai signifikan yaitu sebesar 0,000. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika nilai thitung $7,369 \geq t$ tabel 2,010 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ maka hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Citta et al., 2021) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengambilan Keputusan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengambilan keputusan didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat, Siagian (2015). Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) pada hipotesis H2 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengambilan Keputusan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H2 yang diduga adanya pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diketahui dengan melihat thitung sebesar 5,260 dan ttabel sebesar 2,010 dan nilai signifikan 0,000 oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa jika nilai thitung $5,260 \geq$ ttabel 2,010 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengambilan Keputusan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja (performance) didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi, Torang (2013).

Berdasarkan hasil dari uji f (simultan) pada hipotesis H3 maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat diperoleh dari hasil pengujian hipotesis H3 yang diduga adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai yang dapat diketahui dengan melihat thitung sebesar 473,998 dan ftabel 3,19 dan nilai signifikan yaitu sebesar yaitu 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa jika nilai fhitung $473,998 \geq$ dari ftabel 3,19 dan nilai signifikan $0,000 \leq 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uraian pembahasan di atas terdapat beberapa peneliti terdahulu yang mendukung hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Setiawan dan Pratama (2019), dalam jurnal penelitiannya variabel gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera. Variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Putra dan Widiantara (2018) dalam jurnal penelitiannya dengan variabel yang diteliti adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Best Western Resort Kuta.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan serta adanya pengaruh simultan yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Habibie, Musriha dan Negoro (2017) dalam jurnal penelitiannya variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), serta variabel independen pengambilan keputusan (X). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian di atas dapat memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar, dimana adanya pengaruh positif dan

signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, sertavariabel independen berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada hipotesis H₁, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil uji f (parsial) pada hipotesis H₂, Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan hasil dari uji f (simultan) pada hipotesis H₃, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau secara bersama-sama antara Gaya Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Referensi :

- Amanda, M. O., Salam, R., & Saggaf, S. 2017. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekoalh terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bungoro Kabupaten Pangkep*. In *Prosiding Seminar Nasional Himpunan Sarjana Ilmu-ilmu Sosial (Vo 1. 2, pp. 149–154)*.
- Amirullah. 2015, *Kepemimpinan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Basri, Hasan. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bianca Okky Camilla. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Citta, A. B., Slamet, S., & Ridha, A. (2021). *YUME: Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industrihasil Perkebunan Makassar*. 4(3), 543–548. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.533>
- Diana Litdia. 2013. *Persepsi Pegawai Terhadap Pengambilan Keputusan oleh Pimpinan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten AGAM*. Program Studi Administrasi Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 101-461. Volume 1 Nomor 1 Oktober 2013.
- Edi Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Penada Media Group.
- Fajrin Qodrani Istiqomah, Susilo Heru. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 61 No. 4 Agustus 2018.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas di Ponegoro.
- Ghozali. 2012. Uji validitas dan uji reliabilitas. Efektifitas Penggunaan *Drop Box Dan Elektronik Filling (E-Filling)* Sistem Untuk Meningkatkan Kepatuhan Pelaporan Spt Tahunan Pajak Penghasilan Wajib Pajak Orang Pribadi. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang 2015.
- Habibie Ahmad Wahyuddin, Musriha, dan Negoro Kusuma. 2017. *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Geo Given Sidoarjo*. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017.
- Handoko. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hevi, Hendri Jhon. 2013. *Pengaruh Struktur Organisasi dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Pengambilan Keputusan Manajemen* (Survey pada 10 Kantor Pelayanan Pajak di Kanwil Jawa Barat I). Jurusan Akuntansi Universitas Komputer Indonesia.
- Hijri, S. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Aceh Barat*. Tesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Syiah Kuala.
- Husein Umar, 2010. *Riset Pemasaran dan Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. 2020. *Sejarah, Struktur Organisasi, dan Data-Data Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar*.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma W. A. Lenny. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Mahasiswa Dalam Memilih Program Studi Pendidikan Akuntansi Di Universitas Negeri Semarang*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muhson, Ali. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Pakpahan Saputra Eka, Sisdiwiyanto, dan Sukanto. 2012. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang*. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 116-121.
- Putra Febriana Putu I, Widiyantara Bagus Agung Gusti I. 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Best Western Resort Kuta*. STIPAR Triatma Jaya. Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018. ISSN 1978-6069
- Putra Islami Fauzan. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rolasmana Meza. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Pengambilan Keputusan, Dan Pemberian Kompensasi Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada Swalayan Di Tanjungpinang*.
- Setiawan, F., dan Kartika D. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah*. Jurnal Bali Universitas Udayana.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustakaraya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2011. *Praktik SPSS untuk kasus*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sutikno, Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pratama Lombok: Holistica
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*