



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng

**Muhammad Saqil**

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro  
Korespondensi penulis: [Muhammad.Saqil@gmail.com](mailto:Muhammad.Saqil@gmail.com)

**Nurjannah**

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro

Alamat: Jl. Kesatria No. 60 Watansoppeng

**Abstract.** *The low performance produced by employees in carrying out their duties and work is thought to be related to the leadership style applied at the Soppeng Regency Livestock, Animal Health and Fisheries Service. These factors are variables that need to be studied in this research so that the influence of leadership style on the performance of employees of the Department of Animal Husbandry, Animal Health and Fisheries in Soppeng Regency can be determined. The aim of this research is: To determine the influence of leadership style on employee performance at the Department of Livestock, Animal Health and Fisheries, Soppeng Regency.*

*This research was carried out at the Department of Livestock, Animal Health and Fisheries, Soppeng Regency, which is located on Jalan Salotungo Watansoppeng, Lalabta Rilau Village, Lalabata District, Soppeng Regency. So the samples in this study were all 24 employees of the Soppeng Regency Animal Husbandry, Animal Health and Fisheries Service. To determine the effect of leadership style on employee performance, simple linear regression analysis was used.*

*From the results of a simple regression analysis, it can be concluded that: Leadership style has a significant influence on employee performance at the Soppeng Regency Livestock, Animal Health and Fisheries Service. The suggestions given by researchers to the Soppeng Regency Animal Husbandry, Animal Health and Fisheries Service, are to maintain and improve the leadership style currently applied so that the performance of Soppeng Regency Animal Husbandry, Animal Health and Fisheries Service employees.*

**Keywords:** *Leadership Style, Performance.*

**Abstrak.** Rendahnya kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng. faktor tersebut menjadi variabel yang perlu dikaji dalam penelitian ini agar dapat diketahui pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng. Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng.

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng, yang berlokasi di Jalan Salotungo Watansoppeng, Kelurahan Lalabta Rilau Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng, Penentuan sampel menggunakan Teknik Sensus atau Samping Jenuh, yakni jumlah keseluruhan populasi dapat dijadikan sebagai jumlah sampel dalam penelitian ini, sehingga sampel sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng berjumlah 24 orang. untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai maka digunakan analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini agar kinerja Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

## **LATAR BELAKANG**

Perkembangan sistem penyelenggaraan pemerintah negara dan terjadinya perubahan strategi pembangunan nasional dari waktu ke waktu yang telah dilaksanakan di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini memiliki tujuan untuk pembangunan nasional yang berkelanjutan. Berbagai system penyelenggaraan telah ditetapkan sebagai strategi yang dilakukan oleh pemerintah untuk mewujudkan pembangunan nasional yang berkelanjutan dan merata disetiap daerah yang ada di Indonesia, salah satunya adalah melalui otonomi daerah.

Otonomi daerah merupakan penyerahan kewenangan dari pusat kepada setiap daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat namun tetap dikontrol oleh pemerintah pusat. Adanya otonomi daerah ini memberikan kesempatan kepada pemerintah daerah untuk mengembngkan daerahnya masing – masing sesuai dengan potensi daerah yang dimiliki. Selain itu juga dengan adanya otonomi daerah dapat memperbaiki kesejahteraan masyarakat didaerah tersebut. Sehingga dalam pelaksanaan pemerintahan ditingkat daerah dituntut agar dapat lebih berdayaguna dan berhasilguna, bersih dan bertanggungjawab.

Sebagai bentuk penyelenggaraan pemerintahan yang berdayaguna dan berhasil, bersih dan bertanggungjawab maka sistem penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan berorientasi pada pelayanan terbaik kepada masyarakat dengan kinerja yang lebih efisien dan mengimplementasikan perundang-undangan secara nyata. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah daerah harus memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan tugas pemerintahan salah satunya dalam tugas manajerialnya.

Tugas manajerial pemerintahan salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan penggerak aktivitas organisasi. Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan salah satu faktornya tergantung kepada Pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai tidak mungkin semua pekerjaan dapat dilakukan dan tentu pencapaian tujuan organisasi juga tidak mungkin dapat dicapai. Oleh karena itu untuk dapat mencapai tujuan organisasi maka sangat penting sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dapat dikelola dengan baik melalui berbagai strategi pengembangan sumber daya manusia.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang maksimal, termasuk dalam hal ini Kinerja individu pegawai. Kinerja individu adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kondisi pegawai secara kualitas belum mampu mendukung pelaksanaan tugas-tugas pegawai dengan baik. Padahal aktivitas kerja dari berbagai program kerja pada Dinas Kependudukan, Catatan Sipil Kabupaten Soppeng tergolong padat, menuntut adanya kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif guna mendukung peningkatan kinerja pegawai dimasa akan datang. Peningkatan kinerja pegawai pada setiap organisasi merupakan hal yang sangat penting dilakukan sehingga pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun demikian pencapaian kinerja pegawai yang tinggi tidak dapat tercapai begitu saja tanpa memperhatikan factor - faktor yang dapat menentukan baik buruknya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Salah satu factor yang harus diperhatikan adalah gaya kepemimpinan, dalam hal ini cara pimpinan organisasi memimpin bawahan atau pegawainya.

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah pola perilaku pimpinan terhadap bawahan atau pegawainya, yang bertujuan untuk memengaruhi pegawainya. kepemimpinan merupakan factor yang memiliki peranan yang penting dalam organisasi karena pemimpinlah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, namun untuk menjadi seorang pemimpin bukanlah hal yang mudah karena seorang pemimpin harus mampu memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa melalui gaya kepemimpinan dengan tujuan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya.

Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng, merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki tanggungjawab dalam menjalankan roda pemerintahan dibidang Peternakan, hewan dan

perikanan, hal ini tentu menjadi tanggungjawab semua pegawai yang ada pada Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng, sehingga untuk menjalankan tugasnya sebagai Pegawai tentu harus dibarengi dengan Kinerja yang optimal. Namun berdasarkan pengamatan peneliti di Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng diduga masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari berbagai fenomena yang terjadi, yakni : masih adanya pegawai sering mengulur waktu sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih ada pegawai yang membuang-buang waktu dengan kegiatan browsing dan chatting melalui internet pada saat jam kerja, masih ada pegawai yang hanya membebaskan pekerjaan yang sudah diberikan dan dipercayakan untuknya kepada pegawai lain.

Rendahnya kinerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan diduga ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng. faktor tersebut menjadi variabel yang perlu dikaji dalam penelitian ini agar dapat diketahui pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng.

Tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan, kesehatan hewan dan perikanan kabupaten soppeng.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia sering disebut dengan Human Resources, tenaga kerja atau tenaga (energy or power). “Sumber daya juga disebut sebagai sumber energi, kemampuan, kekuatan, dan keahlian yang dimiliki oleh manusia.” (Fathoni,2006:11) . Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi, dan menjadi perhatian besar bagi manajemen organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia mengacu pada orang-orang dalam suatu organisasi. Ketika manajer menggunakan aktivitas SDM sebagai bagian dari pekerjaan mereka, mereka berusaha memfasilitasi kontribusi orang untuk pencapaian rencana dan strategi organisasi. (Simamora, 2001)

Pengertian sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001) yaitu “Daya pikir dan kesehatan jasmani yang menyeluruh sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil kerja, sehingga apabila sumber tenaga kerja dari berbagai jenis dan tingkatan dipadukan dengan baik akan diperoleh ritme kerja yang giat dan produktif.”.

Menurut Nawawi (2002:16) memberikan pengertian “Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi, termasuk semua orang yang melakukan kegiatan. Sumber daya manusia adalah tempat penyimpanan kekuasaan, karena manusia memiliki akal, emosi, keinginan, motivasi, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pekerjaan. SDM potensial dengan proporsi, rasa dan niat. Potensi ini sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan dan daya pikir dengan fisik yang dimiliki oleh seseorang yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan”.

“Sumber daya manusia adalah salah satu factor utama yang memiliki dampak yang besar terhadap proses pemabangunan. Sumber daya manusia memiliki peran yang besar terhadap proses pemabangunan, manusia seabgai mahluk yang memiliki pemikiran dan jasmani yang aktif, tanpa harus diaktifkan oleh orangl ain, sehingga hal ini menjadi pengaruh yang besar terhadap semua proses pambangunan” (Wibowo,2007:12).

Perkembangan sumber daya manusia perlu diarahkan agar lebih sistematis, sehingga sangat penting untuk dilasifikasikan. Menurut Fathoni (2006) bahwa ada empat macam klasifikasi sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia atau manusia yang memiliki pengaruh dan kekuasaan untuk menetapkan, mengarahkan, mengendalikan setiap aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi, maka disebut sebagai Administrator. (Fathoni, 2006)
- b. Sumber daya manusia atau orang yang memiliki wewenang untuk memimpin dan mengendalikan bawahannya untuk bekerja dan menjalankan aktivitas dalam rangka mencapai tujuan disebut sebagai Manajer. (Fathoni, 2006)
- c. Sumber daya manusia atau orang yang memiliki kualifikasi berdasarkan jabatan dan tanggungjawab yang diberikan terhadap jabatan tersebut, kemudian diangkat dan diberikan tanggungjawab berdasarkan jabatan tersebut untuk menjalankan

tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

MSD adalah salah satu metode yang efektif dan strategis yang berhubungan dengan motivasi, pengembangan SDM, kompensasi, keterampilan dan pengorganisasian Sumber daya. Manajemen SDM merupakan suatu faktor yang dibentuk dan diimplementasikan dalam rangka membentuk suasana perusahaan yang kondusif, menetapkan program – program dan aktivitas sumber daya manusia, selain itu menentukan Batasan – Batasan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001:2) mengungkapkan bahwa MSDM merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas dan keadaan tenaga kerja dalam sebuah perusahaan yang bertujuan untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gomes (2011) memberikan pengertian MSDM dalam dua pengertian utama yaitu : “Manajemen berasal dari kata kerja bahasa Inggris *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, atau mengelola dan melaksanakan. Kemudian Gomes melanjutkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada didalam perusahaan atau organisasi yang mencakup semua aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Winardi dalam Veithzal Rivai (2014) menyatakan bahwa pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki kepribadian, kecakapan dan integritas yang tanpa adanya pengangkatan resmi atau dengan pengangkatan resmi dapat mempengaruhi orang atau masyarakat yang ada disekitarnya dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mengarahkan dan mempengaruhi karyawan atau masyarakat yang ada disekitarnya untuk menjalankan aktivitas yang bertujuan untuk mencapai tujuan. Menurut Gibson dalam Agusti (2010) mengemukakan, kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi

dan mengarahkan serta memotivasi baik secara sukarela maupun tidak dalam rangka mencapai tujuan.

Menurut Miftah Toha dalam Veithzal Rivai (2014) Gaya Kepemimpinan merupakan adat perilaku yang dimanfaatkan oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Goetsch dan Davis dalam Veithzal Rivai (2014) Gaya kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi dan membangkitkan keinginan orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang memiliki manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah usaha seorang pimpinan, untuk mengatur, mempersatukan dan menggerakkan bawahannya secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada hakikatnya kepemimpinan merupakan berasal dari pribadi pemimpin itu agar bisa mempengaruhi orang lain.

### **3. Kinerja**

Menurut Prawirosentono (2000), “kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh kelompok orang atau seorang karyawan yang ada dalam perusahaan yang bekerja sesuai dengan tanggungjawab dan tugas masing – masing yang dilakukan untuk menunjang pencapaian tujuan perusahaan secara baik dan benar, sesuai dengan hukum dan perundang – undangan yang berlaku, etika dan moral. Sedangkan menurut Davis Asmini (2019) bahwa “kinerja adalah kumpulan dari serangkaian hasil kerja menurut kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kinerja merupakan salah satu hasil kerja dan keadaan yang nyata yang diperlihatkan oleh seseorang atau kelompok orang yang dianggap sebagai prestasi dan hasil kerja dalam mewujudkan perannya untuk menunjang pencapaian kinerja perusahaan” (Rivai 2004: 309). Sedangkan Wiraawan mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah luaran yang dihasilkan oleh setiap departemen yang ada dalam perusahaan karena adanya penerapan fungsi – fungsi pekerjaan dalam suatu profesi dan dalam kurun waktu tertentu. (Wirawan, 2009). Menurut mangkunegara Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dilihat dan diidentifikasi berdasarkan efektifitas, efisiensi, kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau kelompok karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepada

mereka. (Mangkunegara 2004). Sedangkan Menurut Simanjuntak (2005) “Kinerja Individu merupakan salah satu ketercapaian hasil kerja atau target kerja seorang karyawan berdasarkan sasaran yang telah direncanakan sebelumnya dalam periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa Adapun factor – factor yang berpampak pada kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2010) yang merumuskan bahwa:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Faktor Kemampuan dilihat dari sisi psikologis, dimana kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Dalam artian, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, misalnya (110 – 200) yang ditunjang dengan Pendidikan yang baik serta pengalaman yang maksimal maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal pula.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi merupakan salah satu indicator dari sikap (*attitude*) seorang pimpinan atau bawahan terhadap Indikator pekerjaan yang ada dalam organisasi. Para karyawan memiliki sikap yang positif terhadap indikator pekerjaan yang ada dengan menanggapi secara positif sehingga menyimpulkan motivasi kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya, jika pimpinan atau karyawan bersikap negative terhadap sebuah indikator pekerjaan yang ada dalam perusahaan maka akan berdampak pada Motivasi kerja yang menjadi rendah. Adapun Indikator kinerja yang dimaksud seperti suasana kerja, fasilitas, kebijakan pimpinan, peraturan yang berlaku, hubungan kerja, budaya kerja dan pola kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.



Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah diduga Gaya kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat survey, dimana pelaksanaan penelitian didahului dengan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu: menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Soppeng tepatnya pada Kantor Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng, yang berlokasi di Jalan Salotungo Watansoppeng, Kelurahan Lalabta Rilau Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng dengan pertimbangan penulis lebih mudah dalam pengumpulan data penelitian, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder.

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng. Peneliti mengambil sampel pegawai sebagai responden berjumlah 24 orang dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2004) "sampling jenuh adalah tehnik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi sedikit". Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 24 responden.

### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner (questioner) yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pertanyaan kepada responden dalam hal ini seluruh pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.

- b. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui buku-buku, laporan, jurnal atau tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## 5. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu :

1. Analisis *statistik deskriptif*, dimaksudkan untuk memperoleh nilai rata-rata hitung, simpangan baku, median dan modus dari masing-masing variabel yang diteliti.
2. Analisis Regresi Linear Sederhana, Adapun teknik analisis yang dipergunakan adalah teknik analisis regresi sederhana. (Sugiyono, 2004) dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y = Variabel kinerja pegawai  
X = Variabel Gaya Kepemimpinan  
a = Bilangan konstan  
b = Koefisien arah regresi linier

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi jawaban responden tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja.

#### a. Deskripsi Jawaban Reposnden Mengenai Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (X) adalah pola tingkah laku seorang pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng untuk mempengaruhi, mengarahkan dan bersikap terhadap bawahannya dalam hal ini Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan diukur dengan menggunakan Indikator : Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan, Tanggung Jawab, dan Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Dalam kaitannya dengan Deskripsi Jawaban Responden mengenai Gaya Kepemimpinan, maka dapat disajikan pada table 1 berikut ini :

**Tabel 1**

**Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan**

ITEM PERTANYAAN	STS		TS		N		S		SS		TOT AL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampaknasional	-	-	-	-	3	12,50	7	29,17	14	58,33	100%
2 Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu Menjadi motivasi pegawainya agar mau dan rela menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian/keterampilan)	-	-	-	-	2	8,33	14	58,33	8	33,33	100%
3 Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng terbuka dan bersedia untuk menerima dan memberikan informasi sebijaksana mungkin	-	-	-	-	4	16,67	11	45,83	9	37,50	100%
4 Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng bisa membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan untuk meningkatkan prestasi pegawai	-	-	-	-	5	20,83	9	37,50	10	41,67	100%

5	Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu Melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, berani menanggung konsekuensi	-	-	-	-	2	8,33	10	41,67	12	50,00	100%
6	Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu menahan marah, kekecewaan, dan mampu bangkit dari kegagalan, serta dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja	-	-	-	-	1	4,17	11	45,83	12	50,00	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas yakni deskripsi jawaban responden Gaya kepemimpinan, maka dapat diketahui deskripsi responden mengenai pernyataan Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu mengambil keputusan untuk mengatasi permasalahan jangka panjang/strategis, berdampak nasional, dari 24 responden rata-rata memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 58,33%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 29,17%, selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 3 orang atau 12,50%, dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Pernyataan selanjutnya yaitu Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu Menjadi motivasi pegawainya agar mau dan rela menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian/keterampilan), Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju sebanyak 11 orang atau 45,83%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 37,50%, selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 4 orang atau 16,67%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian pernyataan mengenai Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng terbuka dan bersedia untuk menerima dan memberikan informasi sebijaksana mungkin, rata – rata responden memberikan jawaban setuju adalah sebanyak 11 orang atau 45,83%, sedangkan responden yang menjawab sangat setuju adalah sebanyak 9 orang atau 45,83%, sedangkan responden yang menjawab netral adalah sebanyak 4 orang atau 16,67%, dan repsonden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Kemudian Pernyataan tentang Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng bisa membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuasaan jabatan untuk meningkatkan prestasi pegawai, lebih banyak memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau 41,67%, sedangkan responden yang menjawab setuju adalah sebanyak 9 orang atau 37,50%, kemudian responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 5 orang atau 20,83%, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah tidak ada.

Selanjutnya penyataan responden mengenai Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu Melaksanakan tugas secara sungguh-sungguh, berani menanggung konsekuensi, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 12 orang atau 50,00%, sedangkan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 41,67%, kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 2 orang atau 8,33%, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian pernyataan responden mengenai Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Soppeng mampu menahan marah, kekecewaan, dan mampu bangkit dari kegagalan, serta dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 12 orang atau 50,00%, sedangkan responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 45,83%, kemudian responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang atau 4,17%, tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

#### **b. Deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan

kepadanya. Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan Indikator : Kualitas (mutu), Kuantitas (jumlah), Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Efisiensi

Adapun deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng, yang kemudian dapat dilihat melalui table 2 berikut ini:

**Tabel 2**

**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai**

ITEM PERTANYAAN		STS		TS		N		S		SS		TOT AL
		f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang ditentukan	-	-	-	-	3	12,50	10	41,67	11	45,83	100%
2	Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya	-	-	-	-	1	4,17	11	45,83	12	50,00	100%
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan Standar yang ditentukan	-	-	-	-	4	16,67	13	54,17	7	29,17	100%
4	Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan waktu dan tenaga dengan efisien	-	-	-	-	2	8,33	10	41,67	12	50,00	100%
5	Saya dapat bekerja dan mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan tepat sasaran	-	-	-	-	4	16,67	10	41,67	10	41,67	100%

Sumber: Data primer, 2023

Berdasarkan table 2 di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai Kinerja, maka dapat diketahui bahwa pernyataan responden tentang Kuantitas pekerjaan saya melebihi target yang ditentukan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 45,83%, kemudian responden yang menjawab

setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 41,67%, sedangkan responden yang menjawab netral adalah sebanyak 3 orang atau 12,50%, selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian pernyataan Kualitas kerja yang saya miliki sesuai dengan jabatan saya, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 50,00%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 45,83%, sedangkan responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 1 orang atau 4,17%, sedangkan responden yang jawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Selanjutnya pernyataan responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu dan Standar yang ditentukan maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 54,17%, kemudian responden yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 7 orang atau 29,17%, selanjutnya responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 4 orang atau 16,67%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Selanjutnya pernyataan responden mengenai Saya dapat bekerja dengan memanfaatkan waktu dan tenaga dengan efisien, maka rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 50,00%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 41,67%, sedangkan responden yang menjawab Netral yaitu sebanyak 2 orang atau 8,33%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

Kemudian untuk pernyataan responden mengenai Saya dapat bekerja dan mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif dan tepat sasaran, maka sebagian responden memberikan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 41,67%, kemudian responden yang menjawab setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 41,67%, sedangkan responden yang menjawab netral yaitu sebanyak 4 orang atau 16,67%, sedangkan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yaitu tidak ada.

### **3. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhana dimana persamaan regresi yang melibatkan variabel bebas dan variabel terikat. Regresi Sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam

penelitian ini adalah Variabel independent yaitu Gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja..

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS , maka didapatkan hasil seperti pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.991	3.511		5.631	.000
	Gaya Kepemimpinan	.631	.431	.394	4.521	.041

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data sekunder yang diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 diatas dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,991 + 0,631$$

Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 5,991 dengan nilai positif menunjukkan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dianggap 0 (nol), maka Kinerja sebesar 5,991 Poin. Koefisien regresi X = 0,631 Koefisien Gaya Kepemimpinan, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1% maka Kinerja akan meningkat sebesar 63,10%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,041 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, maka dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien regresi X = 0,631 Koefisien Gaya Kepemimpinan, menunjukkan hubungan yang positif, maka setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan 1% maka Kinerja akan meningkat sebesar 63,10%. Dengan nilai signifikansi adalah sebesar 0,041 < 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Soppeng.



Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suparmi (2010) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan yang efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja Pegawai.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan pimpinannya.

Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan harapan Instansi. Gaya kepemimpinan pimpinan Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng menerima saran dari pegawai yang bersifat membangun. Gaya kepemimpinan yang cakap dan demokratis membantu dalam

peningkatan kinerja Pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan hewan, dan perikanan Kabupaten Soppeng.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis regresi sederhana, dapat ditarik kesimpulan bahwa : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti kepada pihak Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng, agar tetap mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan saat ini agar kinerja Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan hewan dan perikanan Kabupaten Soppeng..

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

## DAFTAR REFERENSI

### Artikel Jurnal

- Asmini. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Dpk Kopertis Wil.Ix Sulawesi Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(2), 53-62. <https://doi.org/10.57093/metansi.v2i2.86>
- Paramita, Lisa. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, *jurnal Administrasi Negara*, Volume 5, Nomor 3, 2017. Hal : 6168-6182.
- Ratnaningrum, Widya, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang, Pakan Ternak PT. Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan. Skripsi, FE Universitas Lampung.

### Buku Teks

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Abu Fahmi, dkk. 2014. HRD Syariah: Teori dan Impelementasinya. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Adisasmita, Rahardjo. (2002). Pengelolaan Pendapatan Dan Anggaran. Daerah. Yogyakarta : Graha Ilmu. Agung
- Agusti dan Putri. 2010. Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Professionalisme Terhdap Kualitas Audit. *Jurnal Ekonomi*. Vol.21 No.3. Pekanbaru
- Davis, 2005, Pelayanan Dunia Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Nusantara
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta, Jakarta.
- Faustino Cardoso Gomes. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu, SP., 2001. Pengantar Manajemen . Haji Masagung, Jakarta.
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. Evaluasi Kinerja SDM.PT Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2002. Maanjemen Sumber Daya Manusia. Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Prawirosentono, 2000. Kinerja Organisasi. Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grapindo Persada, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Simamora, Henry, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2004. Statistik untuk Penelitian, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Tohari, Ahmad. 2003. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia . CV Mandar Maju. Bandung.
- Umar, Husein.2003. Evaluasi Kinerja Perusahaan. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada,