



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 5063-5074

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Perspektif Psikologi dalam Konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara

Mohammad Fajar Noorrahman  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai  
Email: [Moh.Fajar.Rachman@gmail.com](mailto:Moh.Fajar.Rachman@gmail.com)

### Abstrak

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan membimbing bawahan agar bekerja efektif dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang diakui kualitasnya adalah yang mampu memberi pengaruh dan mengarahkan bawahan, meningkatkan kinerja melalui penugasan sesuai kemampuan pegawai. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, beberapa masalah ditemukan, seperti mutasi dan rotasi pegawai mendadak, kurang optimalnya koordinasi antar pejabat, analisis jabatan yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, serta pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket, observasi, dan dokumentasi. Populasi penelitian adalah 81 pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, dengan sampel 67 orang yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh dan rumus Slovin. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai korelasi R sebesar 0,716 dan koefisien determinasi 51,2%. Ini menunjukkan pengaruh kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang dominan adalah demokratis. Diharapkan pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih memperhatikan pegawai, mengevaluasi kinerja, meningkatkan kedisiplinan, serta tegas menegur dan memberikan sanksi bagi pelanggar. Pegawai harus memperhatikan SOP, disiplin terhadap jam kerja, dan menjadi lebih profesional.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai*

## Abstract

A leader must have the ability to guide subordinates to work effectively and achieve organizational goals. Leaders whose quality is recognized are those who are able to influence and direct subordinates, improving performance through assignments according to the employee's abilities. At the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Office, several problems were discovered, such as sudden employee transfers and rotations, less than optimal coordination between officials, job analysis that was not proportional to the number of employees, and employees with inappropriate educational backgrounds. This research uses an associative quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, observation and documentation. The research population was 81 employees at the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Service, with a sample of 67 people taken using saturated sampling techniques and the Slovin formula. The independent variable is leadership style and the dependent variable is employee performance. The research results show that leadership style has a significant effect on employee performance, with an R correlation value of 0.716 and a coefficient of determination of 51.2%. This shows the strong influence between leadership style and employee performance. The dominant leadership style is democratic. It is hoped that the North Hulu Sungai Regency Education and Culture Office will pay more attention to employees, evaluate performance, increase discipline, and firmly reprimand and impose sanctions on violators. Employees must pay attention to SOPs, be disciplined in working hours, and be more professional.

*Keywords: Leadership Style, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah salah satu instansi yang berada dibawah Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Kecamatan Amuntai Tengah. Berdsarkan Perbup Nomor 28 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja perangkat daerah kabupaten Hulu Sungai Utara maka struktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Terdiri dari Sekretariat yang terdiri dari atas 3 sub bagian yaitu sub bagian Program dan Data, Sub Bagian Tata Usaha, Sub Bagian Keuangan dan Aset. Kemudian Memiliki 5 Bidang Yaitu Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Nonformal, Bidang Pembinaan SD, Bidang Pembinaan SMP, Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan, dan Bidang Kebudayaan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara selaku pengemban urusan kewenangan pemerintahan daerah dalam melaksanakan desantralisas di bidang pendidikan memiliki tujuan yaitu meningkatnya jangkauan dan kualitas pelayanan pendidikan. Kedudukan dan peranan manusia sebagai pegawai negeri sipil dalam organisasi pemerintahan bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat. Untuk itu, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdiaan, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai kebutuhan, tuntunan, dan perkembangan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi dan data awal Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara terdapat beberapa fenomena masalah diantaranya yaitu: Pemimpin melakukan mutasi dan rotasi pegawai baik ASN maupun Non ASN secara tiba-tiba, sehingga menurunnya kinerja karena harus belajar dari awal lagi pada unit kerja baru untuk menyesuaikan tugas pokok dan fungsinya. Belum optimalnya kordinasi antar pejabat sehingga pada saat memahami masalah untuk mencari solusi atau jalan keluar terjadi miskomunikasi. Seperti kurangnya rapat koordinasi antar pejabat.

Sedangkan, fenomena Kinerja diantaranya yaitu: Dalam analisis jabatan, beban kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak sebanding dengan jumlah pegawai, dalam hal ini disebabkan belum dilakukannya pemetaan jabatan atas instansi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Kemudian Data kepegawaian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara masih terdapat beberapa pegawai yang latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan analisis jabatan sehingga pencapaian kompetensi dalam hal tupoksi pegawai kurang maksimal.

Berangkat dari pembahasan di atas, maka penulis tertarik untuk Melakukan Penelitian Mengenai Gaya Pimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai: Perspektif Psikologi dalam Konteks Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara"

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variable yang diteliti.

## Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih adalah pegawai pada ruang lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai utara dengan Jumlah Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan Pegawai Dengan Perjanjian Kerja (Non ASN) sebanyak 81 Pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling yaitu sampling jenuh atau total sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun penentuan sampel menggunakan rumus slovin yaitu 67 responden.

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengumpulkan data dengan cara observasi, dokumentasi dan membagikan kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis kepada responden. Jenis data penelitian ini: Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kator Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada, baik itu berupa buku, laporan dan jurnal.

## Uji Hipotesis

Menurut Ghazali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.
2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*.

## Teknik Analisis Data

### a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independent terhadap satu variable dependent.

### b. Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. (Ghozali, 2013: 97) nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kepemimpinan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) amat terbatas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Jawaban Responden

Mengukur variabel (X) Gaya Kepemimpinan dilakukan pembagian kuesioner kepada seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, kuesioner memuat 5 sub indikator yang kemudian diuraikan menjadi 12 pernyataan. Pada setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban, dimana responden diharuskan memilih satu pilihan jawaban yang disediakan. Kuesioner dibagikan kepada seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, baik pegawai ASN maupun Non ASN.

Untuk mengukur variabel (Y) Kinerja pegawai dilakukan pembagian kuesioner kepada seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, kuesioner memuat 5 sub indikator yang kemudian diuraikan menjadi 19 pernyataan. Pada setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban, dimana responden diharuskan memilih satu pilihan jawaban yang disediakan. Kuesioner dibagikan kepada seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara, baik pegawai ASN maupun Non ASN. Penelitian ini peneliti menggunakan teori untuk Gaya Kepemimpinan menurut Siagian Dalam Rachmat (2014 :170-174) indikator gaya kepemimpinan menyatakan sebagai berikut: Gaya Autokratik, Gaya Paternalistik, Gaya Kharismatik, Gaya Kendali bebas (*Laissez Faire*), Gaya Demokratik, Untuk indikator Kinerja Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:10) dalam Mariana Damanik sebagai berikut: Saling Pengertian, Pengakuan Dari Pimpinan, Peluang Berdiskusi, Memberikan Motivasi, Memeriksa Kinerja.

## Uji Validitas dan Realibilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan di sini mempunyai arti kuesioner atau angket yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Azwar (dalam Noorrahman, 2023) mengungkapkan bahwa validasi alat ukur merupakan sejauh mana akurasi suatu tes dan skalam dalam menjalankan fungsi perannya. Validitasi isi dilakukan dengan meminta pendapat para ahli

### 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliable atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Reliabilitas dihitung menggunakan rumus "*Alpha Cronbach*". Penghitungan dilakukan dengan dibantu aplikasi *SPSS Statistics 22*. Adapun reliabilitas untuk masing masing variabel hasilnya disajikan pada tabel berikut.

**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,726	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,901	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS Statistics 22 Tahun

2022

Berdasarkan table tersebut hasil pengujian reliabilitas di atas, diketahui angka *Cronbach's Alpha* adalah 0,726 dan 0,901. Angka tersebut lebih besar dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian yang digunakan reliabel atau handal.

## Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One sample Kolmogorovsmirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi secara normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.39939295
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.033
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Statistics 22 Tahun 2022

Karena sampel > 50, maka pada uji normalitas ini yang dipakai adalah perhitungan pada One sample Kolmogorovsmirnov. Berdasarkan hasil *output* di atas, terlihat bahwa nilai Sig. (signifikansi) sebesar 0,200 > 0,05. Oleh sebab itu Ho dapat diterima, hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal. Dengan demikian data tersebut dapat digunakan dalam uji regresi linier sederhana.

## b. Uji Hipotesis

### Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dan variable dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel.

### Koefisien Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.716 <sup>a</sup>	.513	.505	6.448

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Statistics 22 Tahun 2022

Pada tabel diatas menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Nilai korelasi nya adalah 0,716. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variable penelitian ada di kateogore koorelasi kuat.

### Model Persamaan Regresi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2845.929	1	2845.929	68.441	.000 <sup>b</sup>
Residual	2702.847	65	41.582		
Total	5548.776	66			

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Statistics 22 Tahun 2022

Tabel diatas menjelaskan apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari output tersebut terlihat bahwa nilai Sig. < 0,05, yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti model persamaan regresi berdasarkan pada penelitian adalah signifikan, artinya model regresi linier memenuhi kategori linieritas.

#### Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.449	5.961		4.437	.000
Gaya_Kepemimpinan	1.109	.134	.716	8.273	.000

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS Statistics 22 Tahun 2022

Hasil perhitungan koefisien regresi sederhana berdasarkan tabel diatas memperlihatkan koefisien konstanta adalah sebesar 26.449 dan variable bebas (X) adalah sebesar 1,109. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 26.449 + 1,109 X$  atau  $Y = 1,109 X + 26.449$

Berdasarkan persamaan diatas diketahui nilai konstanta adalah 26.449. Secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan 0, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai 26.449.

Selanjutnya nilai 1,109 yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) menggambarkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan kenaikan kepuasan masyarakat sebesar 1,109.

#### Korelasi

		Gaya_Kepemimpinan	Kinerja_Pegawai
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS Statistis 22 Tahun 2022

Dari tabel diatas analisis diketahui bahwa responden sebanyak 67 dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,716 untuk melakukan interpretasi kekuatan hubungan dua variabel



dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi hasil perhitungan dengan menggunakan interpretasi nilai r sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat karena mempunyai korelasi sebesar 0,716.

c. Uji T

Uji hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
		Beta				
1	(Constant)	26.449	5.961		4.437	.000
	Gaya_Kepemimpinan	1.109	.134	.716	8.273	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS Statistis 22 Tahun 202

1. Perumusan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpin terhadap Kinerja Pengawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara

2. Penetapan kriteria

Besarnya nilai  $t_{tabel}$  untuk taraf signifikan 5% db = 65 (db = N-2 untuk N = 67) yaitu 1,997

3. Hasil  $t_{hitung}$

Hasil  $t_{hitung}$  diperoleh menggunakan *SPSS Statistics 22 for windows* yaitu sebesar 8,273.

4. Pengambilan keputusan

Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  sebesar 8,273 di atas dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (db=65) yaitu 1,997 dengan taraf signifikan 5%, jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis null (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha) untuk pengujian dua variabel

d. Koefisien Determinan ( $r^2$ )

**Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.505	6.44843

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan data IBM SPSS Statistis 22 Tahun 2022

Setelah  $r_{hitung}$  diketahui sebesar 0,716 maka selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinan ( $r^2$ ) yang dinyatakan dalam persentase. Hasilnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,716)^2 \times 100\% \\ &= 0,512 \times 100\% \\ &= 51,2\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka didapat kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 51,2% sehingga dapat dikatakan pengaruh antara kedua variabel adalah kuat.

**SIMPULAN**

Setelah penulis melakukan analisa maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dilihat dari nilai Uji Hipotesis menggunakan Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji T. Hasil perhitungan koefisien regresi linier sederhana menghasilkan nilai  $Y = 26,449 + 1,109 X$  atau  $Y = 1,109 X + 26.449$  yang berarti satu kenaikan dari gaya kepemimpinan maka berpengaruh sebesar 1,109 kepada kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan dari hasil perhitungan uji T yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 8,273 di atas dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  (db=65) yaitu 1,997 dengan taraf signifikan 5%, jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.  $H_a$  atau Hipotesis alternatif berbunyi "ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai: Perspektif Psikologi Dalam Konteks Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara"
2. Besarnya Pengaruh terbukti dari responden dihasilkan nilai korelasi sebesar 0,716 sehingga dapat dihasilkan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 51,2 % atau bisa diuraikan bahwa adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Ruang

Lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat gaya kepemimpinan secara otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat. Berdasarkan hasil koesioner mengenai gaya kepemimpinan jumlah keseluruhan dari aitemaitem pertanyaan koesioner yang menjawab Setuju (S) sebanyak 118 responden yaitu indikator gaya Demokratis, Sangat Setuju (SS) sebanyak 59 responden yaitu Paternalistik, Kurang Setuju (KS) sebanyak 48 responden yaitu Autokratik, Tidak Setuju (TS) sebanyak 26 responden yaitu Autokratik, dan Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 41 responden yaitu Autokratik. Dari hasil di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan yang dominan yaitu Gaya Kepemimpinan Demokratis yang mana dilihat dari responden yang menjawab Setuju sebanyak 118 untuk Gaya Demokratis. walaupun ada sedikit gaya otokrtaik yang mana kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara melakukan mutasi dan rotasi pegawai baik PNS maupun Non PNS secara tiba-tiba keputusan itu pun diambil pada saat *urgen/emergence* dan demi kebaikan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Hulu Sungai Utara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, R., Mustika, I., & Yuliani, W. (2021). Validitas dan reliabilitas angket motivasi berprestasi. *FOKUS: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 263-268.
- Amalia, R. N., & Dianingati, R. S. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9-15.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Arikunto, (2006). *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi 6*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Ghozali (2012), dalam Dr.Prince Charles Heston Runtuuwu buku *Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan kemiskinan* .-
- Noorrahman, M. F., & Sairin, M. (2023). ANALISIS KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP DANAU PANGGANG KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5475-5481.

- Sedarmayanti (2016), dan Dalam Skripsi Shahardiansyah Iman, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar.
- Shahardiansah, I (2019:19) Dalam Skripsi Shahardiansyah Iman, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Social Reward Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Takalar..
- Sihotang, H. (2023). Metode penelitian kuantitatif.
- Sinaga, I. M., Lubis, A., & Prayudi, A. (2020). Pengaruh Internet Financial Reporting (Ifir) Dan Tingkat Pengungkapan Informasi Website Terhadap Frekuensi Perdagangan Saham Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2).
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022, May). Perbandingan Tingkat konsistensi uji distribusi normalitas pada kasus tingkat pengangguran di Jawa. In *Prosiding Seminar Nasional Matematika dan Statistika (Vol. 2)*.
- Widodo, P. B., Rusmawati, D., Mujiasih, E., & Dinardinata, A. (2022). Validitas Isi Skala Integritas Akademik Dosen. *Jurnal Empati*, 11(3), 146-153.