

# PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN TASIKMALAYA

Cincin Lindayani<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, STIA YPPT Priatim Tasikmalaya

Komp. LIK Jl. Perintis Kemerdekaan Kec. Kawalu - Tasikmalaya - 46182

\*Korespondensi Penulis: [1962esa@gmail.com](mailto:1962esa@gmail.com)

**Abstract:** Based on the author's initial observations, data was obtained that there was a decrease in production yields of various types of agricultural commodities in Tasikmalaya Regency, which showed a lack of employee performance at the Tasikmalaya Regency Agriculture, Food and Fisheries Service in several indicators that were thought to have not maximized the leadership function. This study aims to analyze the magnitude of the influence of leadership on employee performance. The research method used is explanatory research with a quantitative approach, the data obtained through the distribution of questionnaires to 72 respondents, and data analysis used path analysis, because the authors wanted to know the influence of each leadership dimension on employee performance. The results of data processing with the SPSS version 22 program are known that leadership has a strong influence on employee performance with a contribution of 64.4%, and the remaining 35.6% is influenced by other variables not examined. Partially, the leadership dimension that has the greatest influence on employee performance is the inspirational dimension (58.15%), the second largest influence of the leadership dimension on employee performance is the visionary dimension (18.63%).

**Keywords:** Employee Performance; Leadership; Tasikmalaya Regency

---

## PENDAHULUAN

Seorang pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan harus dapat menciptakan dan menjaga hubungan lain dengan pihak luar atau eksternal dalam hal kerja sama atau pun urusan lainnya. Seorang manajer seharusnya mempunyai sikap serta perilaku yang diteladani oleh bawahannya, sehingga ia secara mudah dapat memberikan pengaruh positif kepada bawahannya untuk melaksanakan perintahnya dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Namun seorang pemimpin tidak selamanya harus sebagai manajer untuk dapat memberi pengaruh kepada orang lain.

Kepemimpinan merupakan kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan harus memiliki kemampuan dan kepribadian yang mampu mempengaruhi dan membujuk orang lain agar tujuan dapat tercapai oleh bersama. Pemimpin juga harus mampu mendorong anggota organisasi untuk bisa bekerjasama sesuai tugasnya masing-masing agar tujuan tercapai dengan efektif, dan pada intinya kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama di bawah komandonya dengan tujuan tertentu.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Tahun 2019, terjadi penurunan produksi pertanian dibandingkan hasil produksi tahun 2018, seperti tanaman produksi yang menurun hingga 16,61% dari hasil sebelumnya sebanyak 1.252.930 ton, hasil produksi peternakan yang menurun hingga 10,43% dari hasil sebelumnya sebanyak 69.337 ton, dan hasil produksi holtikultura yang menurun sebanyak 6,25% dari hasil sebelumnya sebanyak 274.128 ton

Penurunan jumlah hasil produksi dari berbagai jenis komoditas pertanian di Kabupaten Tasikmalaya, menunjukkan kurangnya kinerja pegawai. Upaya untuk mewujudkan kinerja tersebut tentunya tidak terlepas dari peluang, tantangan, hambatan dan kendala baik dari internal maupun eksternal. Berdasarkan hasil identifikasi Dinas Pertanian Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, kendala dan hambatan berkaitan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang

berasal dari eksternal adalah sebagai berikut:

1. Kepemilikan lahan: status, luas dan alih fungsi lahan;
2. Keterbatasan prasarana dan sarana prasarana,
3. Rendahnya kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia dan kelembagaan;
4. Keterbatasan akses terhadap lembaga permodalan dan pasar;
5. Efisiensi dan skala usaha;
6. Dampak perubahan iklim (DPI);
7. Rendahnya akses terhadap inovasi teknologi; dan
8. Kurangnya kesadaran keamanan, keragaman dan kemandirian pangan.

Sementara tantangan yang asal dari internal, lebih bersifat keadaan sumber daya manusia dan kelembagaannya. Beberapa hal tersebut antara lain: status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, menurunnya produktivitas hasil pertanian di Kabupaten Tasikmalaya menandakan kurangnya kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, pada beberapa indikator kinerja pegawai yang ditandai dengan adanya gejala-gejala berikut:

1. Kualitas kerja pegawai masih belum optimal, contohnya pada seksi produksi padi belum efektif, hal ini jika dilihat dari kualitas padi yang dihasilkan petani kurang baik, artinya penyuluhan yang diberikan oleh penyuluh belum maksimal, hal ini belum sesuai Pasal 9 Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 90 Tahun 2019 yang menyebutkan salah satu tugas dinas pertanian adalah melaksanakan pemberian bimbingan penerapan teknologi budidaya tanaman padi.
2. Kuantitas hasil kerja belum optimal, seperti hasil produksi padi Kabupaten Tasikmalaya yang menurun, hal ini terjadi dikarenakan seksi produksi padi kurang melaksanakan monitoring dan evaluasi pengembangan produksi padi, sebagaimana tercantum dalam Pasal 9 Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan.
3. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas kurang sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan, seperti pemberian rekomendasi perizinan usaha/rekomendasi teknis di bidang tanaman pangan untuk masyarakat seringkali terlambat dimana seharusnya selesai dalam satu minggu, sebagaimana tertuang dalam Pasal 11 Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 90 Tahun 2019.

Berdasarkan temuan tersebut penulis menduga gejala kurangnya kinerja pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya diduga kurangnya fungsi kepemimpinan pada beberapa indikator kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, antara lain:

1. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan terkait tugas pekerjaan. Contoh: Pimpinan menunjuk pegawai yang kurang sesuai dengan kompetensinya, hal ini dikarenakan kedekatan pimpinan dengan pegawai tersebut.
2. Masih terdapat sarana dan prasarana Kantor Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya yang masih kurang menunjang kelancaran pelaksanaan kerja. Contoh: kecepatan jaringan *network* yang masih kurang, sehingga mengganggu aktivitas kerja pegawai dalam mengakses data yang diperlukan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Black (Athohillah, 2014, hal. 37), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kepiawaian seseorang yang digunakan untuk memberikan keyakinan kepada orang lain agar bersedia melakukan kegiatan secara bersama-sama di bawah pengaruhnya dengan membentuk satu tim guna pencapaian satu tujuan tertentu. Hal ini dapat dimaknai bahwa kepemimpinan harus

memiliki keahlian dan kepiawaian yang berpengaruh untuk dapat merujuk bawahannya bekerja baik, agar dapat mencapai bersama. Pemimpin juga harus mampu mendorong anggota organisasi untuk bisa bekerjasama sesuai tugasnya masing-masing agar tujuan tercapai dengan efektif, dan pada intinya kepemimpinan adalah kepiawaian seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja secara bersama di bawah komandonya dengan tujuan tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berhak menggunakan otoritasnya untuk memberi intruksi kepada beberapa orang atau seluruh anggota organisasi agar mereka mengerjakan suatu tugas dengan sukarela yang berhubungan dengan apa yang diinginkan pemimpin tersebut.

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Wahjosumidjo (2005:17) menerjemahkan kepemimpinan di kedalam sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Danim (2006:56) mendefinisikan kepemimpinan sebagai setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Thoha (2010:5) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Keteladanan yang ditunjukkan oleh seorang pimpinan juga merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang maksimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Hal ini dikarenakan bawahan akan merasa malu dan canggung jika bermalasan sementara pemimpinnya bekerja sangat serius dan giat bekerja, dengan kata lain, seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam merubah perilaku pegawainya. Oleh karena itu seorang pemimpin setidaknya mempunyai pemahaman bahwa perilaku dirinya akan menjadi menjadi contoh bagi pegawainya, dan pada intinya pemimpin merupakan figur bagi sekelompok orang dalam organisasi yang diharapkan dapat menjadi kebanggaan dan teladan, serta dapat dijadikan contoh oleh bawahannya.

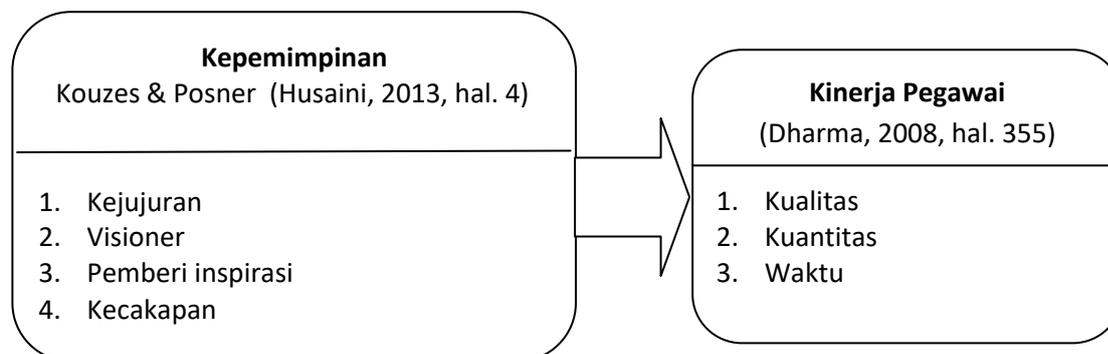
Pada dasarnya seseorang diangkat sebagai pemimpin secara baik formal maupun nonformal karena ia dianggap mampu mengelola organisasi serta memiliki kelebihan-kelebihan yang tidak dimiliki oleh bawahan atau pengikutnya. Menurut Kouzes & Posner (Husaini, 2013, hal. 4) keteladanan dapat berupa ucapan, tulisan, bahasa tubuh, perilaku, serta segala aktivitas kreatif yang patut ditiru oleh orang lain. Karakteristik keteladanan tersebut, antara lain: (1) kejujuran, (2) visioner, (3) pemberi inspirasi, dan (4) kecakapan.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu gambaran keberhasilan seorang individu atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan/individu (*Individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization performance*). Dengan kata lain bahwa bila kinerja karyawan (*Individual Performance*) baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasinya (*Organization performance*) juga akan baik. Sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka kinerja organisasinya juga kemungkinan besar akan buruk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja individu/karyawan sangat menentukan kinerja organisasinya (Hasibuan, 2014, hal. 18).

Penilaian kinerja menurut (Dharma, 2012, hal.200) adalah sebagai berikut :

1. Penilaian atas diri sendiri  
Individu mengevaluasi kinerja mereka sendiri, menggunakan pendekatan yang terstruktur, sebagai dasar bagi pembicaraan dalam pertemuan evaluasi.
2. Penilaian oleh bawahan  
Tujuannya adalah untuk membuat manager lebih menyadari tentang persoalan yang berkenaan dengan kinerja mereka dari sudut pandang bawahan mereka.
3. Penilaian oleh rekan sejawat  
Praktik yang biasa terjadi adalah meminta individu untuk memberikan penilaian kepada

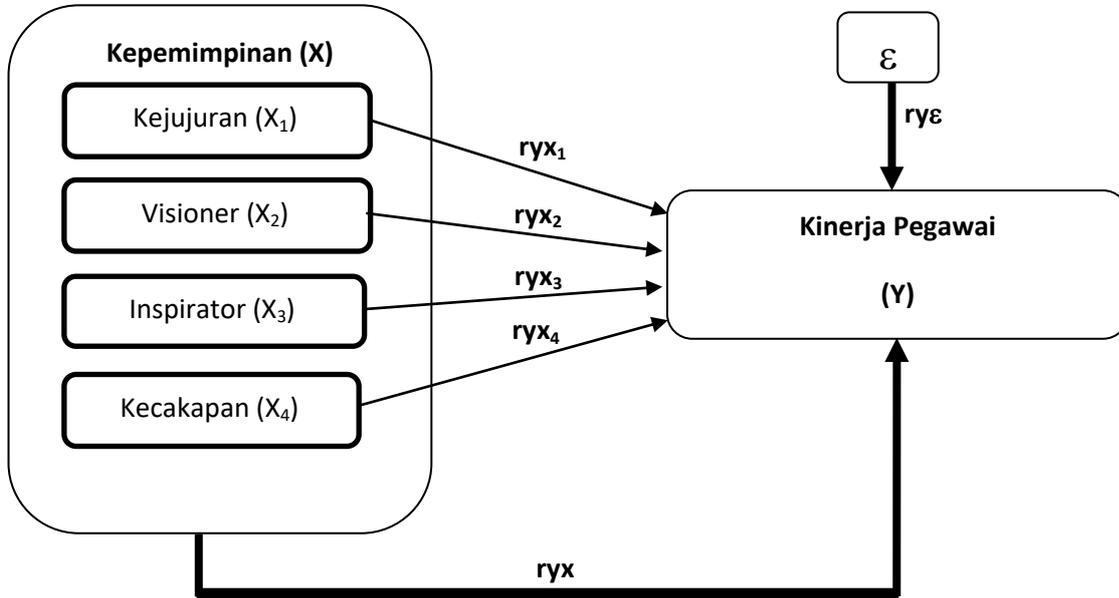
- kolega atau jaringan kerja yang lainnya.
4. Penilaian oleh *multi assesment*  
Keuntungan dari mendapatkan sudut pandang yang berbeda dalam evaluasi kinerja.
  5. Umpan balik dan konseling dalam penilaian kinerja  
Pelaksanaan proses ini meminta penggunaan keahlian khusus antara lain menentukan sasaran, memberikan umpan balik, konseling dan *coaching*.  
Sunyoto (2013: hal. 35-36) terdapat lima variabel, kepemimpinan yaitu:
    1. Cara berkomunikasi  
Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.
    2. Pemberian motivasi  
Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.
    3. Kemampuan memimpin  
Tidak setiap pemimpin maupun memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.
    4. Pengambilan keputusan  
Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan dari perusahaan.
    5. Kekuasaan yang positif  
Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja.  
Indikator kinerja pegawai menurut Dharma (2008, hal. 355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
      1. kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
      2. kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya
      3. ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
 Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

**METODE PENELITIAN**

Penelitian merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, dimana terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, namun dikarenakan peneliti ingin mengetahui pengaruh dari tiap dimensi dalam variabel bebas terhadap variabel terikat, maka paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.** Desain Variabel Penelitian

**Tabel 1.** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (Kouzes & Posner (Husaini, 2013, hal. 4)	1. Jujur	a. Konsisten b. Hubungan kerja c. Santun	Ordinal
	2. Visioner	a. Isi yang jelas b. Inspiratif dalam bekerja	
	c. Inspirator	a. teladanan b. Mengakomodir ide bawahan c. Memberikan motivasi d. Tanggung jawab	
	d. Kecakapan	a. Terampil b. Tindaklanjut kesalahan	
Kinerja Pegawai (Y) (Dharma, 2008, hal. 355)	1. Kuantitas	a. Kuantitas hasil kerja b. Target pekerjaan	Ordinal
	2. Kualitas	a. Kualitas hasil kerja b. Standar kerja	
	3. Waktu	a. Kecepatan kerja b. Ketepatan kerja	

Penyebaran angket dilakukan terhadap pegawai Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya yang berjumlah 72 responden. Dengan demikian dapat ditentukan untuk mengukur tingkat butir soal pemimpin dan kinerja pegawai sebagai berikut:

Nilai indeks minimum :  $1 \times 1 \times 72 = 72$   
 Nilai indeks maksimum:  $5 \times 1 \times 72 = 360$   
 Interval = Nilai maksimum – Nilai Minimum  
 $= 360 - 72$   
 $= 288$   
 Jarak Kelas =  $\frac{\text{Interval}}{\text{banyak kelas}}$   
 $= \frac{288}{5} = 57,6$

Dengan nilai minimum 72, nilai maksimum 360, banyak kelas 5 dengan jarak kelas 57,6, maka kategori tiap butir soal dapat digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 2.** Skala Pengukuran Tiap Butir Soal

Sangat Kurang	Kurang	Sedang	Baik	Sangat Baik
72	129,6	187,2	244,8	302,4
			360	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil dimana pengaruh tiap dimensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan diperoleh nilai  $k_d = 0,644$ , dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan (kejujuran, visioner, inspirator, dan kecakapan) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,644. Ini artinya 64,4% kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya dipengaruhi oleh dimensi-dimensi kepemimpinan secara bersama-sama, dan sisanya yaitu 35,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Dari nilai  $R^2$  tersebut, diperoleh nilai  $R = \sqrt{0,644} = 0,802$ , hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 64,4%.

Dari tabel 4.47 diperoleh data bahwa dimensi kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi inspirator (58,145%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah pada dimensi visioner (18,63%).

### Pembahasan

#### 1. Kepemimpinan

**Tabel 3.** Rekapitulasi Penilaian Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jumlah S x F	Rata-rata S x F	Kategori
1	Jujur	913	228,25	Baik
2	Visioner	1072	268	Baik
3	Inspirator	1030	257,5	Baik
4	Cakap	775	258,33	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>4148</b>	<b>252,67</b>	<b>Baik</b>
<b>Skor Maksimum</b>			<b>5400</b>	
<b>Prosentase dari skor maksimum</b>			<b>70,185%</b>	

Sumber: Hasil Penelitian (diolah). 2021

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada 72 orang pegawai, diperoleh skor rata-rata kepemimpinan skor rata-rata kepemimpinan pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya Kota Tasikmalaya memperoleh nilai rata-rata 252,67 dengan prosentase pencapaian sudah 70,18% dari skor maksimum, sudah termasuk ke dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi visioner, sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi jujur. Untuk semua item pernyataan, terdapat nilai tertinggi pada item pernyataan selama ini Pimpinan sudah membimbing bawahan dalam bekerja, dan nilai tertinggi lainnya adalah pada pernyataan selama ini pimpinan memiliki visi yang jelas dan mudah dipahami. Skor terendah terdapat pada item pernyataan dimana selama ini Pimpinan sangat sulit untuk dimintai pendapat terkait masalah pekerjaan, dan nilai terendah lainnya terdapat pada item pernyataan bahwa selama ini pimpinan seringkali mengandalkan salah satu pegawai dalam berbagai kegiatan.

## 2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan pilihan jawaban responden pada variabel kinerja pegawai (Y) di atas, penulis susun rekapitulasinya sebagai berikut:

**Tabel 4.** Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jumlah S x F	Kategori
1	Hasil kerja melebihi hasil kerja teman se kantor	277	Baik
2	Mengerjakan tugas sesuai dengan skala prioritas	283	Baik
3	Berusaha bekerja melebihi target yang telah ditetapkan organisasi	260	Baik
4	Santai di Kantor jika target pekerjaan sudah tercapai	242	Sedang
5	Kualitas hasil kerja dapat dibanggakan kantor	278	Baik
6	Kualitas hasil kerja melebihi teman yang lain	263	Baik
7	Memberikan informasi kepada teman jika anda menemukan cara kerja yang lebih baik	266	Baik
8	Mencari alternatif pola kerja terbaik guna mempercepat proses penyelesaian kerja	304	Sangat Baik
9	Sesulit apapun jenis pekerjaan tetap dilakukan sendiri	242	Sedang
10	Mengeluh karena banyaknya pekerjaan	221	Sedang
11	Bekerja mengikuti jam kerja yang telah ditentukan	274	Baik
12	Bekerja sesuai instruksi pemimpin dan tupoksi	272	Baik
13	Berusaha menggunakan fasilitas yang ada secara efisien dengan hasil kerja yang baik	284	Baik
14	Melakukan semua kerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.	260	Baik
15	Berusaha hadir dan pulang tepat waktu	245	Baik
16	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas	314	Sangat Baik
17	Bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan arahan atasan	293	Baik
18	Kecermatan dalam menyelesaikan kerja merupakan prioritas utama walaupun akan memperlambat proses kerja	267	Baik
19	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan merupakan prioritas	209	Sedang
20	Batas waktu pelaporan pekerjaan merupakan bagian terpenting di dalam ketuntasan tugas	268	Baik
<b>Jumlah</b>		<b>5322</b>	
<b>Skor Maksimal</b>		<b>7200</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>266,10</b>	<b>Baik</b>
<b>Prosentase (%)</b>		<b>73,92%</b>	

Sumber: Hasil Penelitian (diolah). 2021

Berdasarkan hasil penyebaran angket pada 72 orang pegawai, diperoleh skor rata-rata 266,10 dengan prosentase mencapai 73,92% dari skor maksimal yang diharapkan dan sudah masuk dalam kategori baik. Prosentase tertinggi terdapat pada pernyataan dimana pegawai selalu berusaha

menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, serta mencari solusi alternatif pola kerja baru guna mempercepat proses penyelesaian kerja, sedangkan skor terendah terdapat pernyataan responden dimana kecepatan menyelesaikan pekerjaan merupakan prioritas, dan mengeluh karena banyaknya pekerjaan.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien korelasi = 0,644, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan (kejujuran, visioner, inspirator, dan kecakapan) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya sebesar 0,644. Ini artinya 64,4% kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya dipengaruhi oleh dimensi-dimensi kepemimpinan secara bersama-sama, dan sisanya yaitu 35,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Dari nilai  $R^2$  tersebut, diperoleh nilai  $R = \sqrt{0,644} = 0,802$ , hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 64,4%.

Dimensi kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi inspirator (58,145%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah pada dimensi visioner (18,63%).

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dimensi-dimensi kepemimpinan (kejujuran, visioner, inspirator, dan kecakapan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial maupun secara simultan. Dimensi kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi inspirator, pengaruh kedua terbesar dari dimensi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah pada dimensi visioner.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data bahwa kepemimpinan pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya Kabupaten Tasikmalaya sudah termasuk ke dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi visioner, sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi jujur. Untuk semua item pertanyaan, terdapat nilai tertinggi pada item pertanyaan saat ini Pimpinan membimbing bawahan dalam bekerja, dan nilai tertinggi lainnya adalah pada pernyataan selama ini responden pimpinan memiliki visi yang jelas dan mudah dipahami. Skor terendah terdapat pada item pertanyaan selama ini Pimpinan sangat sulit untuk dimintai pendapat masalah pekerjaan, dan nilai terendah lainnya terdapat pada item pertanyaan selama ini pimpinan seringkali mengandalkan seorang pegawai dalam tugas kepemimpinannya.

Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya Kabupaten Tasikmalaya masuk dalam kategori baik. Indikator prosentase tertinggi terdapat pada aspek dimana responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, dan mencari alternatif pola kerja terbaik guna mempercepat proses penyelesaian kerja, sedangkan skor terendah terdapat pernyataan responden dimana kecepatan menyelesaikan pekerjaan merupakan prioritas, dan mengeluh karena banyaknya pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis merekomendasikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan lagi hubungan komunikasi dengan bawahannya, dan pimpinan harus cepat tnggap jika dimintai pendapat masalah pekerjaan.
2. Sebaiknya pimpinan tidak mengandalkan seorang pegawai dalam tugas kepemimpinannya, tetapi memberikan kesempatan kepada pegawai lainnya untuk menambah pengalaman serta kemampuannya.
3. Sebaiknya pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya tidak memprioritaskan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun lebih difokuskan pada ketelitian dalam bekerja, sehingga tidak menimbulkan kesalahan dalam bekerja.
4. Sebaiknya pegawai di Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya tidak mengeluh karena banyaknya pekerjaan.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan model koreksi kesalahan dapat diketahui bahwa dalam jangka pendek nilai tukar rupiah dan produk domestik bruto berpengaruh signifikan terhadap inflasi. Dalam jangka panjang, nilai tukar memiliki pengaruh penting. Jumlah uang beredar sementara dalam model nilai tukar rupiah tidak berpengaruh terhadap laju inflasi di Indonesia. Variabel jangka pendek jumlah uang beredar berpengaruh negatif dan signifikan terhadap inflasi. Berdasarkan persamaan di atas maka nilai JUB adalah -0.100522 yang artinya jika JUB dinaikkan sebesar 1% maka inflasi akan turun sebesar 0.100522 dengan asumsi faktor lain tetap ada. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah uang beredar tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat inflasi di Indonesia. Perekonomian Indonesia, termasuk tingkat inflasi, tidak terpengaruh oleh JUB.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. D. (2008). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Bina Aksara.
- Husaini Usman (2013) *Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Karakter*.  
<https://media.neliti.com/media/publications/121388-ID>. Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun III, Nomor 3, Oktober 2013. Universitas Negeri Yogyakarta
- Kadir. (2014). *Statistika Terapan*. Jakarta: Raja Grafindra Persada.
- Kusnandar, I. (2014). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung: Multazam.
- Mangkunegara, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Cetakan Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Priansa, J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sarwoto. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.