

## **Dampak Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi**

**Erlando**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

erlandosahban@gmail.com

### **Abstract**

The background of this study is the issue of education quality in Indonesia that still has not met expectations, evident from the many graduates of formal education who are not meeting the needs of the workforce. This phenomenon indicates the inability of the Education Department to optimize human resource management to improve the quality of education in Indonesia. The purpose of this study is to explore the process of managing leadership style to enhance employee performance in the education department. The method used is quantitative analysis with SPSS version 23, and the data analysis technique is multiple linear regression. This is done to prove the real influence of leadership style on employee performance. From 154 individuals sampled, the results show a positive and significant influence of leadership style on employee performance in the Education Department. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.054, which means that the authoritarian leadership style contributes 58.7% to employee performance, with the rest influenced by other factors. The results of this study have important implications for improving employee performance, especially at the Office of the Education Department of South Sulawesi Province.

**Keywords:** *leadership style, job performance*

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan signifikan dalam memenuhi harapan kualitas yang diharapkan. Masalah utama yang muncul adalah ketidaksesuaian antara hasil pendidikan formal dengan kebutuhan dunia kerja. Banyak lulusan yang dianggap belum siap memasuki pasar kerja, mencerminkan kekurangan dalam sistem pendidikan yang ada. Hal ini menyoroti perlunya peningkatan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di sektor pendidikan.

Dalam menghadapi persaingan diera globalisasi yang semakin ketat dan ketidakpastian di masa datang yang semakin tinggi, dibutuhkan SDM yang berkualitas, dan karenanya salah satu upaya yang harus diutamakan dalam meningkatkan kualitas bangsa adalah melalui pendidikan (Yovanda, 2017).

Beberapa negara telah membuktikan bahwa bangsanya telah menikmati kemakmuran karena menggunakan ilmu pendidikan sebagai landasan dalam memulai pembangunan seperti Malaysia, Thailand, Singapura dan negara lainnya. Dengan sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, mereka dapat menikmati kemakmuran bangsanya (Muhardi, 2005).

Namun rendahnya kualitas tenaga pendidik dari tingkat PAUD sampai sekolah menengah menunjukkan kondisi yang memprihatinkan, dimana tenaga keguruan menjadi salah satu elemen yang berperan paling penting dalam dunia pendidikan ketika pendidikan semakin diakui keberadaannya ditengah-tengah masyarakat dalam menciptakan lulusan yang berkualitas dan siap kerja (Muhardi, 2005; Yunus S.,

2018). Sebagai bukti dari data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report 2016 yang menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik di Indonesia menempati urutan 14 dari 14 negara berkembang yang terdata. Ini berarti posisi guru di Indonesia menempati peringkat yang terakhir (Yunus S. , 2020). Kondisi ini sebagai pertanda dari rendahnya kualitas guru, dimana sebanyak 1,3 Juta dari 1,6 Juta guru yang mengikuti uji kompetensi guru (UKG) dalam mengelola pembelajaran dan pemahaman atas mata pelajaran yang di ampu bahkan mencapai nilai minimum (Revina & Huang, 2020). Berdasarkan hasil dari UKG atau uji Kompetensi guru dari tahun 2015, sekitar 81% guru di Indonesia nilainya bahkan tidak mencapai nilai minimum (Firdausi, 2021). UKG sendiri merupakan salah satu evaluasi untuk mengukur komptensi guru dalam pengusaan pedagogic, kompetensi professional, kemampuan guru dalam menyiapkan strategi belajar untuk siswa dan mengelola kelas (Maulipaksi, 2016).

Fenomena ini tidak jauh beda dengan kualitas tenaga pendidik di Sulawesi Selatan di lihat berdasarkan hasil UKG atau uji Komptensi guru dari tahun 2012, Sulawesi Selatan berada di urutan ke-13 dengan nilai rata-rata 39,40 di bawah nilai rata-rata nasional 42,25 pada skor berkisar 0 sampai 100, seperti yang di umumkan oleh Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan untuk kompetensi pedagogik, Sulawesi Selatan mempunyai nilai rata-rata 40,16 berbanding dengan nilai rata-rata nasional 44,05 (Pospare dalam Djajadi (2020)). Hasil ini menggambarkan bahwa kompetensi tenaga pendidik di Sulawesi Selatan masih rendah.

Namun ditemukan adanya perbedaan pendapat antar peneliti dimana beberapa peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan peneliti lainnya berpendapat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Handayani et.al., (2019) dan Maliki (2021) dimana gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan menurut Oktaviano (2021) dan Hardianti (2017) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendapat diatas menunjukkan adanya perbedaan pendapat antar peneliti, dimana terjadi ketidakkonsistensi atas temuan hasil penelitian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkonfirmasi kembali hubungan pengaruh antara kedua variabel di atas.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Gaya Kepemimpinan

Beberapa peneliti mendefinisikan gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), menyatakan sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Kepemimpinan yang baik akan membawa perusahaan tersebut ke dalam suatu perubahan yang dinginkan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin.

Menurut Veitzal Rivai (2010) Kepemimpinan adalah gaya seseorang mempengaruhi individu dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi kelompok maupun budaya yang ada pada organisasi. Kepemimpinan adalah gaya seseorang pimpinan mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya.

Menurut Richard (2010) mengemukakan Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan suatu pengaruh hubungan antara pimpinan dan pengikut (followers) yang bermaksud pada perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama.

### Pengukuran Gaya Kepemimpinan Otoriter

Dalam mengukur gaya kepemimpinan otoriter, peneliti menggunakan aspek yang dikembangkan oleh Ahmadi (2009) yang terdiri dari aspek diantaranya:

1. Pemimpin otoriter berusaha mengatur dan mendikte bawahannya.

2. Kedudukan pemimpin otoriter seolah-olah terpisah dari bawahannya.
3. Pemimpin otoriter yang memiliki kekuatan absolut
4. Pemimpin dapat menentukan imbalan atas kerja yang dilakukan oleh bawahannya.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Adapun indikator gaya kepemimpinan Menurut Sutikno (2007) adalah sebagai berikut:

1. Segala keputusan sendiri diambil oleh pemimpin, membuat keputusan sendiri adalah suatu hasil yang telah ditentukan seorang pemimpin dalam keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan atau tindakan.
2. Subjektifitas pemimpin adalah bersikap dalam bawahannya, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya. Seperti menilai pekerjaan karyawan, pemimpin hanya melibatkan perasaan pribadinya saja, penilaian ini berdasarkan seleranya terhadap karyawan tersebut.
3. Pengawasan yang ketat adalah pemimpin mengawasi semua yang di kerjakan bawahannya saat bekerja. Apakah proses pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi ruang gerak dari setiap karyawan dan menjadikan karyawan merasa tertekan dengan pengawasan yang berlebihan dari pimpinan.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

### **Indikator kinerja**

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins & Wilson Bangun (2006) ada beberapa, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, di mana data dikumpulkan dan dianalisis secara numerik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat diandalkan dan valid mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sampel dipilih menggunakan teknik sampling acak sederhana untuk mengurangi bias dan meningkatkan representasi populasi. Sejumlah 154 pegawai dipilih sebagai sampel penelitian. Pemilihan jumlah sampel didasarkan pada kriteria kelayakan statistik dan kemampuan praktis dalam mengumpulkan data.

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk menilai persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja mereka. Kuesioner ini terdiri dari beberapa bagian, masing-masing mengukur variabel yang berbeda. Skala Likert digunakan untuk memudahkan responden dalam memberikan penilaian. Kuesioner disebarluaskan secara langsung dan juga secara online untuk memastikan partisipasi yang luas dan variatif.

Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS versi 23. Ini memungkinkan peneliti untuk mengolah data secara efisien dan melakukan analisis statistik yang kompleks. Teknik utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk menentukan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai, dengan mengontrol variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) akan digunakan untuk mengukur seberapa besar varians dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, kuesioner akan diuji coba terlebih dahulu pada sekelompok kecil pegawai. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kejelasan pertanyaan dan skala pengukuran. Selain itu, analisis faktor akan dilakukan untuk mengkonfirmasi konstruk dari variabel yang diukur. Reliabilitas instrumen akan diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai yang diharapkan lebih dari 0,7 untuk menunjukkan reliabilitas yang baik. ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskriptif Responden

#### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari jenis kelamin tersebut secara umum dapat memberikan perbedaan. Dalam hal ini misalnya dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Suatu masalah yang nampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full Time mungkin akan lebih memilih bekerja dengan panjang waktu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	73	47.4	47.4	47.4
	Perempuan	81	52.6	52.6	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 154 orang responden, terlihat bahwa sebagian besar jenis kelamin laki-laki yakni 73 orang atau 47.4% dan sisanya berjenis kelamin perempuan yakni 81 orang atau 52.6%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki kemampuan yang fokus dalam melakukan sebuah pekerjaan ketimbang laki-laki.

#### Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan umur adalah sebagai gambaran akan pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Sebaliknya, meskipun kariawan yang lebih mudah cenderung merupakan fisik yang lebih kuat, tetapi pada umumnya pegawai yang lebih mudah cenderung mempunyai fisik yang lebih kuat, tetapi pada umumnya pegawai yang lebih muda kurang disiplin, kurang bertanggung jawab

dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua. Penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	31	20.1	20.1
	26-30	57	37.0	37.0
	31-40	30	19.5	19.5
	41-45	36	23.4	23.4
	Total	154	100.0	100.0

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel diatas terlihat bahwa yang paling banyak adalah umur 26-30 tahun, yaitu terdiri dari 57 orang atau 37,0% dan paling sedikit ialah umur 31-40 tahun, terdiri atas 30 orang atau 19,9%. Hal ini disebabkan karena pegawai yang tua memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan pengalaman yang lebih banyak ketimbang dengan karyawan yang lebih muda yang dimilikinya.

### Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sering kali dipandang sebagai ukuran yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	13	8.4	8.4
	S1	76	49.4	49.4
	S2	65	42.2	42.2
	Total	154	100.0	100.0

Sumber : Data yang diolah SPSS, 2023

Dari tabel terlihat bahwa pendidikan strata satu (S1) Lebih banyak dengan 76 orang atau 49,4%. Hal ini disebabkan karena kebanyakan sekarang lebih banyak orang yang melamar kerja di perusahaan atau kantor-kantor tersebut memiliki jasa pendidikan setara satu (S1).

### Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana (linear regression) dengan bantuan SPSS versi 23. Pengolahan data kuesioner akan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2004). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Skala Likert menurut Sugiyono mempunyai interval 1-5. Jadi, dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert interval 1-5, skor terendah menandai perasaan sangat tidak mendukung dan skor tertinggi mewakili pernyataan yang sangat mendukung.

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Persamaan garis regresi linear sederhana ini dipakai dalam peramalan dengan terlebih dahulu melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien-koefisien regresi persialnya. Tujuannya ialah mengetahui variabel-variabel bebas yang digunakan memiliki pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat tersebut. Adapun rumus regresi linear sederhana yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Teamwork

b = Koefisien regresi teamwork  
a = Konstanta

### **Uji Asumsi klasik**

Oleh karena penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana, sehingga diperlukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah didalam sebuah model regresi terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Tujuan uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi dan konsisten. Uji asumsi klasik terbagi menjadi dua bagian diantaranya uji normalitas dan uji heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak dan model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.104	68	.067	.956	68	.017

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel Kolmogorov-smirnov dan shapiro wilk diatas, nilai signifikansi berada diatas 0,05 atau 0,067. Hal ini berarti bahwa data yang disebar kepada responden terdistribusi normal. Dengan demikian uji normalitas sudah terpenuhi dan penelitian ini dapat diuji lebih lanjut.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan.

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

#### **Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas berkaitan dengan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti atau dengan kata lain merupakan salah satu derajat ketepatan pengukuran instrumen mengenai isi pernyataan. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauhmana tingkat kesamaan antara objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Reliabilitas berkaitan dengan pemahaman responden mengenai pernyataan dalam instrumen penelitian untuk menghindari beda interpretasi.

#### **Uji validitas**

Hasil pengolahan validitas data dengan menggunakan pearson correlation ditemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki 3 item, kinerja karyawan memiliki 5 item yang dinyatakan valid karena masing-masing item memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Selengkapnya hasil perolehan nilai sig masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini:

**Tabel Hasil Uji Validitas**

No	Variabel/Indikator	rHitung	rTabel	Keterangan
		Gaya kepemimpinan otoriter (X)		
1	X1.1	0,405	0.1582	Valid
2	X1.2	0,42	0.1582	Valid
3	X1.3	0,606	0.1582	Valid
4	Y1.1	0,660	0.1582	Valid
5	Y1.2	0,729	0.1582	Valid
6	Y1.3	0,725	0.1582	Valid
7	Y1.4	0,609	0.1582	Valid
8	Y1.5	0,598	0.1582	Valid

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023*

Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item yang tercantum dinyatakan valid karena nilai sig berada di bawah 0,05. Sehingga item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabelnya dan layak untuk dianalisa lebih lanjut.

### **Uji Reliabilitas**

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS Versi 23 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas instrumen atau Cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel rekapitulasi berikut ini :

**Tabel Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X)	0,840	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,827	Reliabel

*Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 23, 2023*

Dari tabel diatas hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya kepemimpinan otoriter (X) dan Kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach alpha diatas 0,840 dan 0,827 atau diatas 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan variabel yang digunakan sudah reliabel.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji t (t-Test)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara persial terhadap Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% berarti variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.809	2.667		5.929	.000
	Gaya					
	Kepempimpinan otoriter	.702	.219	.367	3.208	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, nilai konstanta sebesar 15.809 menunjukkan bahwa, bila gaya kepemimpinan otoriter bernilai nol, kinerja pegawai diperkirakan akan memiliki skor rata-rata 15.809. Nilai t sebesar 5.929 dan signifikansi (Sig.) yang sangat rendah (0.000) menunjukkan bahwa konstanta adalah secara statistik signifikan.

Koefisien B untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah 0.702, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam gaya kepemimpinan otoriter dikaitkan dengan peningkatan rata-rata 0.702 unit dalam kinerja pegawai. Standar error sebesar 0.219 menunjukkan tingkat ketidakpastian dalam estimasi koefisien B. Nilai Beta sebesar 0.367 menandakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif dan moderat terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel lain dalam model. Nilai t untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah 3.208, yang mengindikasikan bahwa koefisien ini secara statistik signifikan, artinya sangat tidak mungkin bahwa efek ini adalah kebetulan. Nilai signifikansi untuk gaya kepemimpinan otoriter adalah 0.002, yang jauh di bawah ambang batas umum 0.05, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai.

Kesimpulannya, model regresi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa dalam sampel yang diteliti, semakin otoriter gaya kepemimpinannya, semakin baik kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

### **Uji R<sup>2</sup>**

Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangannya pengaruh masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin besar sumbangannya terhadap variabel terikat. Jika R<sup>2</sup> mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R<sup>2</sup> makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah sumbangannya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,231 <sup>a</sup>	,054	,047	4,37916

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Otoriter

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, Nilai R Square adalah 0.054, yang berarti bahwa sekitar 5.4% variabilitas dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan otoriter. Ini adalah ukuran efek ukuran yang relatif kecil, menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa sementara gaya kepemimpinan otoriter memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai, efeknya relatif kecil, dan banyak variabilitas dalam kinerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh model ini. Ini menunjukkan perlunya mengeksplorasi variabel lain yang mungkin lebih baik dalam menjelaskan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini berfokus pada tantangan yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, khususnya dalam hal kinerja pegawai dan kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai faktor potensial yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini

bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai dengan tujuan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam sektor pendidikan.

Metodologi yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan software SPSS versi 23 untuk mengolah data yang dikumpulkan melalui survei. Sampel penelitian berjumlah 154 pegawai dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yang dipilih melalui teknik sampling acak sederhana. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai hubungan antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi sebesar 0.702 dengan nilai p yang signifikan menunjukkan bahwa kenaikan dalam gaya kepemimpinan otoriter berkorelasi dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang rendah, sebesar 5.4%, menandakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter hanya menjelaskan sebagian kecil variabilitas dalam kinerja pegawai, sehingga menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja pegawai yang tidak dijelaskan oleh model ini. Kesimpulannya, meskipun ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja pegawai, pengaruhnya tidak cukup besar untuk dijadikan satu-satunya fokus dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menyarankan bahwa strategi peningkatan kinerja pegawai harus multi-dimensi, memasukkan berbagai gaya kepemimpinan dan faktor lain untuk memberikan dampak yang lebih luas dan berarti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, & Indah, Y. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Bilitar. *Jurnal Cendekia*, 13(2).
- Bangun, W. (2012). *Mnajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, b. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Choliq, A. (2020, 10 20). *Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Pegawai* . Retrieved from Kementerian Keuangan RI: <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-palu/baca-artikel/13454/Peran-Pengawasan-Dalam-Meningkatkan-Kedisiplinan-Kerja-Pegawai.html>
- Djajadi, M. (2020, 3). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1).
- Fahmi, r., Rr siti astuti, S. A., & Siswidayanto. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi tentang pelayanan perekaman kartu tanda penduduk elektronik (e-ktp) di kota depok. *Jurnal administrasi publik*, 1 No 5, 981-990.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business, Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3).
- Firdausi, Q. (2021, 06 9). *Kualitas Guru Pengaruhi Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Retrieved 3 11, 2022, from Kastara.id: Menuju Perubahan: <https://kastara.id/09/06/2021/kualitas-guru-pengaruhi-kualitas-pendidikan-di-indonesia/>
- Fisipol. (2020, 11 18). *5 gaya kepemimpinan yang dapat Anda gunakan*. Retrieved from Universitas Medan Area Fisipol: <http://ilmukomunikasi.uma.ac.id/2020/12/18/5-gaya-kepemimpinan/>
- Ghozali, I. (2009). *Ekonometrika teori konsep dan aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., butar, M. B., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar.
- Hardianti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karywan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. In E. Revisi, *Cetakan Ke TigaBelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada .
- Kompasiana.com. (2020, 12 19). *Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Retrieved 02 2, 2022, from kompasiana.com:  
<https://www.kompasiana.com/martinus44557687/5fde04b98ede483064410923/kualitas-pendidikan-di-indonesia>
- Kurniadhi, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan otoriter terhadap kinerja pegawai bagian unit pelaksanaan tehnis Dinas Sosial Di Panti Sosial Marsudi Putra Dharmapala. *Jurnal Humaniora*, 18(1).
- Kurniawati, A. (2019, 12 11). *Sarana dan Prasarana Pendidikan yang Kurang Memadai*. Retrieved from KORANBOGOR.com: <https://koranbogor.com/bogor-now/sarana-dan-prasarana-pendidikan-yang-kurang-memadai/>
- Maliki, A. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kompensansi terhadap kinerja karyawan pada pt rolu indoj.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlina, A. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Pelayanan di Politeknik LP3i Bandung. *Administrasi Bisnis*.
- Martinus. (2009, 12 Rabu). Retrieved 02 Sabtu, 2022, from koranbogor.com:  
<https://koranbogor.com/bogor-now/permasalahansarana-dan-prasarana-pendidikan-yang-ada-di-indonesia/>
- Martinus. (2009, Desember Rabu). Retrieved April Sabtu, 2022, from koranbogor.com:  
<https://koranbogor.com/bogor-now/permasalahansarana-dan-prasarana-pendidikan-yang-ada-di-indonesia/>
- Martinus. (2020, 19 Desember). *Kualitas Pendidikan di Indonesia*. Retrieved 02 April, 2022, from www.kompasiana.com:  
<https://www.kompasiana.com/martinus44557687/5fde04b98ede483064410923/kualitas-pendidikan-di-indonesia>
- Maulipaksi, D. (2016, 1 4). *7 Provinsi Raih Nilai Terbaik Uji Kompetensi Guru 2015*. Retrieved 03 11, 2022, from Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan:  
<https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2016/01/7-provinsi-raih-nilai-terbaik-uji-kompetensi-guru-2015>
- Muhardi, M. (2005). Kenaikan Harga Bahan Bakar Minyak (BBM) DAN Implikasinya Terhadap Makro Ekonomi Indonesia. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, (4), 21.
- Muhson, A. (2015). *Pelatihan Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Nugraha, A. K. (2016, 20). Retrieved 03 Kamis, 2022, from <http://edukasi.rakyatku.com/read/23701/2016/10/11/tingkatkan-kompetensi-guru-disdik-sulsel-gelontarkan-rp5-m>
- Nunnaly, B. I. (1994). Psychometric Theory. In E. k. 3. New York: McGraw Hill.
- Oktaviano, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Sekar Abadi Diss. *Doctoral dissertation*.
- Pos Pare. (2020, Desember 1). *Nilai UKG Sulawesi Selatan di Bawah Rerata Nasional*. Harian Pare Pos. Retrieved Februari 26, 2022, from Gheroy.com: <https://gheroy.com/masalahpendidikan-yang-terjadi-di-indonesia/>
- Prabu, M. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Quamila, A. (2021, 01 19). *Menelaah Gaya Kepemimpinan Otoriter, Apakah Selalu Buruk?* Retrieved 3 11, 2022, from glints.com: <https://glints.com/id/lowongan/gaya-kepemimpinan-otoriter/#.YkwZ2ShBwdV>

- Revina, S., & Huang, A. (2020, 08 25). *Proses rekrutmen sebagai ASN membuat guru di Indonesia berkualitas rendah*. Retrieved 03 11, 2022, from Program RISE (Research on Improving Systems of Education): <https://rise.smeru.or.id/id/blog/proses-rekrutmen-sebagai-asn-membuat-guru-di-indonesia-berkualitas-rendah>
- Richard, L. D. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan, A. (2007). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rasdakarya.
- Robibins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi Kesepuluh.
- Rosita, E. (2019). Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Syariah , Tbk KCP Simpang Empat. *At-Tasyri'iyy : Jurnal Prodi Perbankan Syariah*, 2(1).
- Sigit, S. O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Sekar Abadi. *Jurnal Administrasi Publik*, 99.
- Singarimbun, M. d. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Srilulu. (2015). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 3(8).
- Sugandi, Y. S. (2014). Administrasi Publik. In *Konsep dan Perkembangan Ilmu Di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitaif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, R. (2007). *The Power of Emphaty in Ladership (to enhance long-term company performance)*. Jakarta: Gramedia pustaka umum.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Usailan Oemar, R. A. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pangkakan Bulian Batang Hari Leko. *Manajemen Kompeten*, 2, 49-65.
- Veitzal Rivai, D. M. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyuni, S., & Fadilah, I. N. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2).
- Werimon, S. I. (2007). The Influence of Public Participation and Transparency of Public Policy on the Relationship Between Board Knowledge About the Budget and Regional Financial Supervision (APBD). In *Acounting X National Symposium Makassar*, 21-23.
- Wibowo, B. (2011). Teori Kepemimpinan. *Jurnal BKD Kota Yogyakarta*, 1.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerjs Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yovanda, Y. (2017). Manufaktur, "Indonesia Masuk 10 Besar Negara Industri. *sindonews. com /read/11924*, pp. 24,34. Retrieved from Sindonews. com, tersedia pada <https://ekbis>
- Yunus, S. (2018, 5 4). *Mengkritisi Kualitas Guru*. Retrieved from Media Indonesia: <https://mediaindonesia.com/opini/200182/mengkritisi-kualitas-guru>
- Yunus, S. (2020, 5). *Potret Pendidikan Indonesia, Siapa yang Harus Berbenah?* Retrieved from Kumparan.com: <https://kumparan.com/syarif-yunus/potret-pendidikan-indonesia-siapa-yang-harus-berbenah-1tKr0bDEZwG/3>
- Yusuf, A. (2012). *Pembelajaran Bahasa Berbasis Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Refika Aditama.