

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN) KOTA PALU

Maswita

witajo@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research intends to determine simultaneous and partial influence of leadership styles that include authoritarian, paternalistic, laissez faire, democratic, and charismatic on the performance of officials in The National Narcotics Agency in Palu. Type of research is causal descriptive. Population includes 40 civil servants in The National Narcotics Agency in Palu. Data collection methods are questionnaire, documentation, interviews, and observation. Sample was selected by census method. Type of data is qualitative and quantitative taken from primary and secondary sources. Method of analysis is multiple linear regressions analysis. The result proves that leadership styles that include authoritarian, paternalistic, laissez faire, democratic and charismatic simultaneously and partially have positive and significant influence on the performance of officials in The National Narcotics Agency in Palu.

Keywords: Leadership Styles, Authoritarian, Paternalistic, Laissez Faire, Democratic, Charismatic, and Officials Performance

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, belum dapat dikatakan maksimal dalam peningkatan kinerja pegawai. Tentunya hal ini akan memberikan pengaruh yang kurang efektif dan baik dalam menjalankan kepemimpinannya pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu. Hal ini terlihat dari kurangnya ketegasan pemimpin dalam menerapkan aturan kepegawaian terhadap pegawai yang bersikap kurang atau tidak disiplin dalam bekerja, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai. Pemimpin dalam hal ini, Kepala Badan juga kurang memperhatikan kepentingan para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai jabatan masing-masing, cenderung memberikan kepercayaan yang tinggi kepada bawahan, sehingga apabila hal ini tidak dikelola dengan baik oleh pimpinan, maka akan mempengaruhi efektivitas pegawai dalam bekerja, serta hilangnya fungsi pengawasan Kepala BNN Kota Palu.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti melakukan kajian secara lebih

mendalam dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu”.

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini, adalah penelitian deskriptif kausal, yang bertujuan untuk menganalisis pokok permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratik, dan karismatik terhadap kinerja pegawai, dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Purhantara (2010:72), penelitian deskriptif kausal adalah penelitian yang bermanfaat untuk menganalisis hubungan antara suatu pokok permasalahan dengan pokok permasalahan lainnya dalam suatu fenomena bisnis tertentu atau bagaimana suatu pokok permasalahan mempengaruhi permasalahan lainnya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini, dilakukan pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, yang terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 9 Palu. Pemilihan lokasi berdasarkan pertimbangan bahwa lokasi penelitian tersebut merupakan kantor dimana peneliti bekerja, sehingga diharapkan lebih memudahkan dalam proses pengumpulan data, terkait dengan permasalahan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.

Adapun waktu penelitian untuk penyebaran, pengisian, dan pengumpulan kuesioner kepada responden dilakukan selama dua bulan, yakni pada bulan Mei dan Juni 2016.

C. Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, yang berjumlah 40 orang.

2. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2009:122), metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan merujuk pada pendapat Sugiyono tersebut, maka ditetapkan seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai responden penelitian, kecuali Kepala Badan dan peneliti untuk menjaga objektivitas hasil penelitian.

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif

merupakan data yang disajikan secara deskriptif atau berbentuk uraian, sedangkan data kuantitatif merupakan data-data yang disajikan dalam bentuk angka-angka. Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka dilakukan penelitian dengan sumber data sebagai berikut:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, yang berupa jawaban dari pernyataan dalam kuesioner, hasil observasi, dan melalui wawancara, yang didalamnya berisikan tanggapan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data yang telah dipublikasikan, baik itu bersumber dari buku, literatur, arsip, serta dokumen-dokumen yang dimiliki oleh instansi terkait (misalnya, sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi, keadaan pegawai negeri sipil), atau sumber pustaka lainnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menghimpun data dengan melakukan:

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, dalam hal ini adalah Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.
- b. Wawancara, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung kepada responden berkaitan dengan masalah yang diteliti, berdasarkan pada tujuan penelitian.
- c. Angket (kuesioner), yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mengedarkan sejumlah daftar pernyataan yang terstruktur kepada responden untuk diisi. Sifat angket yang digunakan adalah

angket tertutup yang telah tersedia pilihan jawabannya, dengan pertimbangan untuk memudahkan responden memberikan pilihan jawaban yang dianggap tepat.

- d. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dimana peneliti mempelajari dan mencatat sejumlah data, baik itu bersumber dari buku, tesis, jurnal, laporan, ataupun situs internet yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Metode Analisis

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Data Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data, dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2009:206).

- b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti untuk membuktikan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratik, dan karismatik terhadap kinerja pegawai. Selain itu, analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaikkan turunkan nilai nya (Sugiyono, 2009:277).

Adapun formulasi regresi linier berganda menurut Tiro (2010:127), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen
- a = Konstanta
- b₁-b_k = Koefisien regresi
- X₁-X_k = Variabel independen
- e = Error (Residual)

Bila formulasi matematis Regresi Linear Berganda tersebut, diaplikasikan dalam penelitian ini, maka akan diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- X₁ = Gaya otokratik
- X₂ = Gaya paternalistik
- X₃ = Gaya *laissez faire*
- X₄ = Gaya demokratik
- X₅ = Gaya karismatik
- b₁-b₅ = Parameter yang diukur
- e = Error (Residual)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0, dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
a	0,644	0,238		2,710	0,010
X ₁	0,081	0,031	0,184	2,641	0,012
X ₂	0,226	0,062	0,315	3,665	0,001
X ₃	0,245	0,051	0,374	4,810	0,000
X ₄	0,159	0,049	0,246	3,238	0,003
X ₅	0,223	0,054	0,341	4,175	0,000
Adjusted R Square = 0,840				F _{hitung} = 41,801	
R Square = 0,860				α = 0,05	

Sumber: Diolah kembali

Berdasarkan nilai-nilai yang ditunjukkan pada Tabel 1 tersebut, diperoleh persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,644 + 0,081X_1 + 0,226X_2 + 0,245X_3 + 0,159X_4 + 0,223X_5$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut, memberikan gambaran mengenai besarnya pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen, dimana variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter (X_1), gaya kepemimpinan paternalistik (X_2), gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3), gaya kepemimpinan demokratik (X_4), dan gaya kepemimpinan karismatik (X_5) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut penjelasan hasil perhitungan nilai koefisien regresi pada Tabel 1 tersebut:

a. Koefisien Regresi Konstanta (a)

Nilai a sebesar 0,644 memiliki arti bahwa dengan koefisien gaya kepemimpinan otoriter (X_1), paternalistik (X_2), *laissez faire* (X_3), demokratik (X_4), dan karismatik (X_5) bernilai nol, maka nilai kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu tetap ada dan positif.

b. Koefisien Regresi Dimensi Gaya Kepemimpinan Otoriter (X_1)

Nilai X_1 sebesar 0,081 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan otoriter dengan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu; atau dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan otoriter bertambah ke arah positif, maka kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu akan meningkat sebesar 0,081. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan otoriter yang digunakan oleh Kepala Badan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

c. Koefisien Regresi Dimensi Gaya Kepemimpinan Paternalistik (X_2)

Nilai X_2 sebesar 0,226 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan paternalistik dengan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu; atau dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan paternalistik bertambah ke arah positif, maka kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu akan meningkat sebesar 0,226. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan paternalistik yang

digunakan oleh Kepala Badan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

d. Koefisien Regresi Dimensi Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (X_3)

Nilai X_3 sebesar 0,245 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan *laissez faire* dengan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu; atau dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan *laissez faire* bertambah ke arah positif, maka kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu akan meningkat sebesar 0,245. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan *laissez faire* yang digunakan oleh Kepala Badan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

e. Koefisien Regresi Dimensi Gaya Kepemimpinan Demokratik (X_4)

Nilai X_4 sebesar 0,159 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratik dengan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu; atau dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan demokratik bertambah ke arah positif, maka kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu akan meningkat sebesar 0,159. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan demokratik yang digunakan oleh Kepala Badan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

f. Koefisien Regresi Dimensi Gaya Kepemimpinan Karismatik (X_5)

Nilai X_5 sebesar 0,223 memiliki arti bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan karismatik dengan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu; atau dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan karismatik bertambah ke arah positif, maka kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu akan meningkat sebesar 0,223. Hal ini bermakna bahwa semakin baik gaya kepemimpinan karismatik yang digunakan oleh Kepala Badan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Pengujian Hipotesis Pertama (Uji Simultan)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, dan karismatik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Untuk menguji hipotesis pertama dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas F_{sig} terhadap nilai α (0,05) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai F_{sig} lebih kecil dari α ($F_{sig} 0,000 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, dan karismatik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis pertama dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Hasil Pengujian Hipotesis Kedua (Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter)

Hipotesis kedua dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} gaya kepemimpinan otoriter (X_1) lebih kecil dari α ($t_{sig} 0,012 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis kedua dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

3. Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga (Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Paternalistik)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} gaya kepemimpinan paternalistik (X_2) lebih kecil dari α ($t_{sig} 0,001 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis ketiga dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

4. Hasil Pengujian Hipotesis Keempat (Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*)

Hipotesis keempat dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3) lebih kecil dari α ($t_{sig} 0,000 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis keempat dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

5. Hasil Pengujian Hipotesis Kelima (Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratik)

Hipotesis kelima dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Berdasarkan

hasil penelitian, nilai t_{sig} gaya kepemimpinan demokratis (X_4) lebih kecil dari α ($t_{sig} 0,003 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis kelima dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

6. Hasil Pengujian Hipotesis Keenam (Uji Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik)

Hipotesis keenam dalam penelitian ini, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Palu. Berdasarkan hasil penelitian, nilai t_{sig} gaya kepemimpinan karismatik (X_5) lebih kecil dari α ($t_{sig} 0,000 < \alpha 0,05$) pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, nilai ini memberikan makna bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu; atau dengan kata lain hipotesis keenam dalam penelitian ini, secara ilmiah dapat dibuktikan kebenarannya.

7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi atau variasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, dan karismatik terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam penelitian ini, ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*). Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah sebesar 0,840. Nilai tersebut memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez*

faire, demokratis, dan karismatik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, dengan nilai sebesar 0,840 atau 84,0%; sedangkan selebihnya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model (e) dalam penelitian ini. Artinya, dalam penelitian ini ada variabel lain yang tidak diteliti dan turut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.

Keeratatan hubungan dalam penelitian ini, antara variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, dan karismatik terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi (*R Square*). Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) yang diperoleh, adalah sebesar 0,860 lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, yakni 0,5. Nilai tersebut memberikan makna bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang kuat di antara variabel gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratis, dan karismatik terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwarni (2011:212), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi dalam mengajar, sehingga akhirnya kinerja guru ekonomi SLTA di kota dan kabupaten Blitar

menjadi baik, kemudian prestasi belajar siswa juga meningkat, hal ini memperkuat data yang diperoleh di lapangan yang menunjukkan bahwa prestasi belajar ekonomi siswa hasilnya baik menurut persepsi guru-guru ekonomi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan otoriter yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alto (2012:98-99), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otokratif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Donggala. Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Donggala, pimpinan senantiasa mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, terutama kompetensi teknis, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat dipertanggungjawabkan, dengan demikian akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan paternalistik yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adam (2011:87), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kelompok tani agribisnis kakao di Kecamatan Palolo Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan *laissez faire* yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manitu (2016:89-90), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah. Penerapan gaya kepemimpinan *laissez faire* tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, hal tersebut memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang bebas membuat seorang pegawai bekerja sesuai dengan kemauan diri sendiri, dengan tidak memperhatikan tugas pokok dan fungsi masing-masing sebagai seorang aparatur pemerintah.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan demokratik yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massangka (2015:113-114), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Gaya kepemimpinan demokratik semakin baik, maka kinerja akan meningkat atau pada kategori setuju tentang pemimpin yang memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan, pemimpin yang mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan,

menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan karismatik yang digunakan oleh Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2014:79-80), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Alkhairaat Palu. Kepemimpinan karismatik yang terbangun pada Universitas Alkhairaat Palu menggambarkan bahwa pemimpin harus memiliki visi ke depan untuk bekerja bersama-sama dalam mempersiapkan kompetisi perguruan tinggi untuk kemajuan Universitas Alkhairaat pada umumnya, dan meningkatkan kinerja pegawai pada khususnya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratik, dan karismatik kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan, yang terdiri dari gaya kepemimpinan otoriter, paternalistik, *laissez faire*, demokratik, dan karismatik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.
2. Gaya kepemimpinan otoriter berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.

3. Gaya kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.
4. Gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.
5. Gaya kepemimpinan demokratik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.
6. Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu.

2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka direkomendasikan saran sebagai berikut:

1. Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu hendaknya perlu menghilangkan ego yang selalu merasa benar dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga pegawai tidak akan ragu untuk mengemukakan pendapatnya.
2. Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu hendaknya dapat mengoptimalkan fungsi pengarahan kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, agar pegawai mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.
3. Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu hendaknya turut berpartisipasi dalam menentukan segala hal yang berkaitan dengan organisasi, karena peran pemimpin sangat diperlukan untuk memutuskan kebijakan yang akan diambil.
4. Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu hendaknya lebih memaksimalkan proses musyawarah dalam merumuskan kebijakan-kebijakan organisasi, supaya

dapat dicapai kesepakatan bersama dengan seluruh pegawai.

5. Kepala Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Palu hendaknya selalu memiliki rasa percaya diri yang besar terhadap keberhasilan setiap kegiatan organisasi, sebab akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya pelaksanaan kegiatan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Bapak Prof. Dr. Syahir Natsir, SE., M.Si., selaku Pembimbing I; dan Bapak H. Chalil, SE., M.Sc., DBA., selaku Pembimbing II.

DAFTAR RUJUKAN

- Adam, Muhammad. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kelompok Tani Agribisnis Kakao Di Kecamatan Palolo Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah, *Tesis* tidak diterbitkan, Palu: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Alto, Ferawati. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Donggala, *Tesis* tidak diterbitkan, Palu: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Manitu, Erimas. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, *Tesis* tidak diterbitkan, Palu: Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Massangka. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Morowali, *Tesis*

tidak diterbitkan, Palu: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.

- Ningsih. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Alkhairaat Palu, *Tesis* tidak diterbitkan, Palu: Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwarni. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Pada SLTA Swasta Di Kota Dan Kabupaten Blitar, *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 18, No. 2, Oktober 2011.