PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD SIRING MENARA PANDANG DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANJARMASIN

Muhammad Fahrizal[1], A. Nikrawi Hamdie[2], H. M. Uhaib As'Ad[3]

[1]Ilmu Admistrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NPM. 16.12.0336
[2]Ilmu Admistrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1105026401
[3]Ilmu Admistrasi Publik,6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1106036001

borneothaitea@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Konsultasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Pastisipasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dan pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Situasional Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi dan Delegasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin

Metode penelitian menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan jenis penelitian survey Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 (tujuh puluh) orang responden. Sampel ditentukan dengan cara sensus, Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, Gaya Kepemimpinan Situasional Konsultasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, Gaya Kepemimpinan Situasional Pastisipasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dan Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi dan Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin. R Square sebesar 0,536 yang berarti besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 53,6% sedangkan sisanya 46,4% dijelaskan oleh sebab lain diluar dari penelitian ini.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Situasional Situasional Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi, Delegasi dan Kinerja Pegawai*

The purpose of this study is to study the situational instructional leadership style of UPTD Employee Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, Relationship Leadership Style Situation Consultation on UPTD Employee Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, influences Pastisipasi Situational Leadership Style on UPTD Staff Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, Relationship of Situational Delegation Leadership Style to UPTD Staff Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office and Situational Situation Leadership Style Instruction, Consultation, Pasticipation and Delegation on UPTD Staff Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office

The research method uses quantitative with the type of survey research. Data were collected using a questionnaire to 70 (seventy) respondents. Samples are determined by census, data analysis using Multiple Linear Regression.

The results of this study indicate that the Instructional Situation Leadership Style has a significant effect on UPTD Employee Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, Leadership Style. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, Leadership Style Significant leadership participation in UPTD Employee Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office, Leadership Style Delegation of significant leadership to UPTD Employee Performance. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office and the Situational Leadership Style of Instruction, Consultation, Pasticipation and Delegation have a significant role on the Performance of UPTD Employees. Siring Menara Pandang Banjarmasin City Culture and Tourism Office. R Square of 0.536, which means that the overall variation of the accepted variables is 53.6% while the remaining 46.4% is requested by other causes outside of this study.

Keywords : *Situational Leadership Situational Instruction Style, Consultation, Pastisipasi, Delegation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, dimana pada tempa ini dijadikan fokus untuk pagelaran wisata dan budaya di Kota Banjarmasin dengan tujuan menjadikan destinasi wisata baru di Kalimantan Selatan yang menyediakan pemandangan siring sungai martapura yang pada dulunya kawasan ini tidak tertata saat ini sudah tertata dengan baik oleh Pemerintah Kota Banjarmasin. Sejalan dengan tujuan Pemerintah Kota Banjarmasin dan himbauan dari pemerintah pusat kepada daerah untuk lebih meningkatkan pariwisata di daerahnya masing-masing, untuk itu agar menarik wisatawan pada siring menara pandang maka pengelolaan siring wisata menara

pandang difokuskan dengan dibentuk UPTD. Siring Menara Pandang yang bekerja untuk mengembangkan dan memelihara Siring Menara Pandang, pembentukan unit ini adalah agar pegawai yang bertugas pada UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin dapat bekerja dengan fokus dan terkonsentrasi dalam peningkatan daya tarik wisatawan pada siring menara pandang Banjamasin yang saat ini menjadi salah satuan tujuan destinasi wisata di Kota Banjarmasin.

Untuk itu peran pemimpin pada UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang saat ini berkantor di Jl. Kapten Piere Tendean No.07, RT.16/RW.2, Gadang, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan dipimpin oleh Kepala UPTD yang diduduki pejabat eselon IV.a dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang diduduki pejabat eselon IV.b. sangat diharapkan bisa menjadi pimpinan yang bisa memberikan pedoman yang baik dalam bekerja kepada bawahannya karena kantor UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin terpisah dari kantor induk Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, untuk itu kinerja pegawai bisa diawasi langsung pimpinan UPTD sebagai pimpinan di kantor yang berperan menjadi perpanjangan Kepala Dinas untuk melakukan pengawasan dan mengarakhan pegawai dalam bekerja, selain itu lebih banyaknya pegawai yang bekerja langsung dilapangan yaitu pada objek kerja siring menara pandang juga mengharuskan pimpinan UPTD untuk mendesain pengawasan disiplin pegawai agar efektif sehingga pegawai bisa bekerja dengan baik.

Sesuai dengan Rencana Strategis Perangkat Daerah (RenstraPD) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin tahun 2016 – 2021 yang telah ditetapkan harus menjadi pedoman dalam menyusun Renja Disbudpar yang merupakan dokumen perencanaan tahunan dan penjabaran dari perencanaan periode 5 (lima) tahunan yang mana dalam tujuannya yaitu Mewujudkan Banjarmasin sebagai Kota Wisata yang berbudaya dan Menjadikan Kota Banjarmasin sebagai Kota Wisata Sungai yang terindah serta sasarannya adalah Berkembangnya Seni dan Budaya daerah serta wisata sungai, Memantapkan Banjarmasin sebagai tujuan wisata budaya yang kompetitif dan Menambah Kunjungan Wisatawan Nusantara dan Mancanegara dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan kendala yang ada saat ini adalah dalam peningkatan pariwisata di Kota Banjarmasin yang menjadi akar masalah yaitu Rendahnya kapasitas SDM pelaku pariwisata, Belum memadainya sarana dan prasarana umum untuk kegiatan seni dan budaya, Belum lengkapnya data Kesenian, Kebudayaan serta kepariwisataan di Kota Banjarmasin dan Kurangnya Anggaran dan Volume Kegiatan Promosi Wisata.

Berdasarkan urain diatas untuk dapat mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi maka perlu seorang pimpinan yang dapat mengendalikan bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncanak oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai Kepemimpinan Situasional dan Kinerja, dimana penulis menampilkan dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin**

ALAT DAN METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematik, faktual dan teliti, Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih Paham (2015:55).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin jalan Kapten Piere Tendean No.07, RT.16/RW.2, Gadang, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123.

Metode Analisa Data

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh tanggapan dan informasi dari responden.

1. Pengukuran Kuesioner

Berdasarkan kuasioner yang digunakan sebagai alat peneitian ini, pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini meminta responden menunjukan tingkat persetujuan atau ketidak setujuannya terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang akan di uji validitas dan reliabilitasnya. Kepuasan Masyarakat akan diukur dari Kehandalan , Daya tanggap, Jaminan, Empati dan Bukti fisik. Untuk masing-masing responden mempunyai 5 alternatif jawaban (Skala *Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima point tersebut, yaitu:

1. Sangat setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur.

Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *pearson* dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* pernyataan terhadap skor total.

Apabila nilai *total pearson correlation* > 0,3, *atau* probabilitas kurang dari 0,05 maka *item* tersebut *valid* Suharsimi Arikunto, (2015:146).

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulangkali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrument tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur Suharsimi Arikunto, (2015:171).

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. Sekaran (2015:311).

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono, (2015:87) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang berjulah sebanyak 70 (tujuh puluh) pegawai yang terdiri dari 6 (enam) orang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 64 (enam puluh empat) orang besarus Non Pegawai Negeri Sipil.

Sampel

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian Arikunto, (2012:57)

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yang berjumlah 70 (tujuh puluh) orang. oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh Pengaruh Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi dan Delegasi terhadap Kinerja dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak komputer (*software*) program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut :

$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \varepsilon$

Keterangan :

Y = Kinerja

$\beta 0$ = Konstanta (intersep)

$\beta 1, \beta 4$ = Koefisien regresi

X1 = Intruksi

X2 = Konsultasi
X3 = Partisipasi
X4 = Delegasi
ε = Kesalahan pengganggu

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis I, II, III dan IV (Uji Parsial)

   Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

   Untuk mengetahui signifikan atau tidak,maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05).

   Dengan aturan sebagai berikut (Santoso, 2012 :269).

   1. Jika sig > ά (0,05), maka H0 diterima H1ditolak
   2. Jika sig < ά (0,05), maka H0ditolak H1diterima

2. Hipotesis V (Uji Serempak)

   Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap varibel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak,maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05). (Santoso, 2012 :300).

   1). Jika sig > ά (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak.
   2). Jika sig < ά (0,05), maka H0 ditolak H1diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Kepemimpinan Situasional Intruksi (X1), Partisipasi (X2), Konsultasi (X3) dan Delegasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin (Y).

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 (a = 0,05), Untuk mengkaji kebenaran hipotesis – hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier berganda. Pada analisis regresi ini akan dilakukan uji parsial atau uji t untuk uji hipotesis ke 1 sampai dengan 4 dengan nilai t tabel =df = n – k – 1 = 70-5-1=64=1,998 dan uji serentak untuk hipotesis ke lima atau uji F dengan nilai F tabel = df1= k-1= 5-1=4 df2=n-k=70-5=65 = 2,510, adapun rekapitulasi analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda
Pengaruh Intruksi (X1), Konsultasi (X2) Partisipasi (X3) dan Delegasi (X4) Terhadap Kinerja (Y) Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	t hitung	t tabel	beta	Sig
Konstanta	3,249				
Intruksi (X1)	0,232	2,117	1,998	0,211	0,038
Konsultasi (X2)	0,288	2,570	1,998	0,252	0,012
Partisipasi (X3)	0,256	2,088	1,998	0,237	0,041
Delegawai (X4)	0,301		1,998	0,269	0,029
Konstanta = 3,249		F hitung = 18,806			
Multiple R = 0,732		F tabel = 2,510			
R square (R^2) = 0,536		Sig = 0,000			

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 3,249 + 0,232X1 + 0,288X2 + 0,256X3 + 0,301X4 +e

Dimana :

a = Nilai Constanta sebesar 3,249 menunjukkan jika Intruksi , Konsultasi dan Partisipasi dianggap konstan maka nilai kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin 3,249

b_1 = 0,232 adalah elastisitas anatr variabel Intruksi (X1) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Intruksi (X1), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,232 satuan dengan asumsi jika variabel Intruksi (X1) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Intruksi (X1) maka variabel kinerja pegawai (Y) UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin akan meningkat sebesar rata rata 23,2% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

B_2 = 0,288 adalah elastisitas anatar variable Konsultasi (X2) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Konsultasi (X2), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,288 satuan dengan asumsi jika variabel Konsultasi (X2) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Konsultasi (X2) maka variabel kinerja pegawai (Y) UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin akan meningkat sebesar rata rata 28,8% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

B_3 = 0,256 adalah elastisitas anatar variable Partisipasi (X3) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Partisipasi (X3), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,288 satuan dengan asumsi jika variabel Partisipasi (X3) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Partisipasi (X3) maka variabel kinerja pegawai (Y) UPTD. Siring Menara Pandang Dinas

Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin akan meningkat sebesar rata rata 25,6% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

B_4 = 0,301 adalah elastisitas anatar variable Delegasi (X4) dengan variabel kinerja Pegawai (Y). Artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Delegasi (X4), maka nilai kinerja Pegawai (Y) akan naik rata – rata sebesar 0,301 satuan dengan asumsi jika variabel Delegasi (X4) tersebut ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Delegasi (X4) maka variabel kinerja pegawai (Y) UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin akan meningkat sebesar rata rata 30,1% dengan asumsi variabel bebas tidak mengalami perubahan atau konstan.

Pembahasan

(1) Uji Hipotesis I, II, III dan IV : Uji t Parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan versi 21.0 dapat dilihat pengaruh signifikan secara parsial atau sendiri sendiri Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi, Konsultasi Partisipasi dan Delegasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin yaitu dari hasil perhitungan pada tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan variabel Intruksi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,117>1,998 dan signifikansi 0,038 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin adalah benar atau dapat diterima.

Variabel Konsultasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,570 >1,998 dan signifikansi 0,012 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Situasional Konsultasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin adalah benar atau dapat diterima.

Variabel Partisipasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,088 >1,998 dan signifikansi 0,041 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Situasional Partisipasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin adalah benar atau dapat diterima.

Variabel Delegasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin karena nilai t hitung > t tabel yaitu 2,227 >1,998 dan signifikansi 0,029 < 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin adalah benar atau dapat diterima

(2) Uji Hipotesis V: Uji F Secara Simultan.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan versi 21.0 dapat dilihat bahwa secara simultan atau bersama sama Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi, Konsultasi Partisipasi dan Delegasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin, hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung 18,806 > F tabel 2,510 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis kelima yang mengatakan Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi dan Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin adalah benar atau dapat diterima.

KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.
2. Gaya Kepemimpinan Situasional Konsultasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.
3. Gaya Kepemimpinan Situasional Pastisipasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.
4. Gaya Kepemimpinan Situasional Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin.
5. Gaya Kepemimpinan Situasional Intruksi, Konsultasi, Pastisipasi dan Delegasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD. Siring Menara Pandang Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Banjarmasin

DAFTAR PUSTAKA

Bass, .2011. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press.

Coetzee, 2010. *Market Testing New Food Products With Illiterate and Semi. Literate*. Inc. New York.

Danim Sudarman 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.Jakarta.

Davis dan Newstrom .2011. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit. Erlangga, Jakarta.

Dubrin, Andrew J .2011. *Human Relatins: A Job Oriented. Approach*, Fourth Edition, Prentice-Hall

Harsiwi, Agung .2011. *Pengantar Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman dan Husnan .2010. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
Hersey dan Blanchard .2010. *Manajemen perilaku organisasi*. Erlangga. Jakarta.
Isah Aisyah, Srie Wijaya Kesuma Dewi. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan.* http://seminar.bsi.ac.id/. Diakses 11 Mei 2020.
Keith, Davis 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at. Work*, Eleventh Edition. Mc. Graw Hill .New York.
Luthans, 2011. *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill Book Co, Singapore.
Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu .2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
Meyer dan Allen .2011. *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*. Sage Publications. Califotnia.
Mowday dan Boulian .2010 . *Organizational commitment*, job satisfaction, and *turnover among psychiatric technicians*. Mc Graw Hill Book Co, Singapore.
Mowday dan Steers .2010. *Employee-Organisation Linkages*. Academic Press. New York.
Muchlas, 2010. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
Muhammad Arifin Abd. Kadir. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa.* https://ejournal.um-sorong.ac.id/. Diakses 11 Mei 2020.
Panggabean,Mutiara. S .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
Porter .2011. *The Cambridge Introduction to Narrative. Cambridge* University Press.Cambridge.
Ratri Wahyuningtyas, Lutfi Dwi Erianto. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT. PLN (persero) Bandung Utara Kotamadya Bandung.* http://jp.feb.unsoed.ac.id/. Diakses 11 Mei 2020.
Rivai ,Veithzal .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
Soekidjan, 2010. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian*. Rineka Cipta, Jakarta.
Sukmadinata, Nana Syaodih. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
Sularso,2010. *Metode Penelitian* Akuntansi .BPFE. Jogyakarta.
Sule dan Saefullah .2011. *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
Sutrisno, Edy .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.* Prenada Media Group. Jakarta.
Suyuti .2010. *Kepemimpinan Organisasi*. Penebit Grafika. Jakarta
Umar, Husien .2011. *Metode Riset Bisnis*, PT Gramedia Pustaka Utama ,Jakarta.
Wahjusumidjo 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
Yukl, Garry .2012. *Kepemimpinan dalam organisasi*, , terj. Jusuf udaya, Prehalindo, Jakarta.