

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN HUMAN RELATION TERHADAP
KINERJA PNS DI DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN TASIKMALAYA**

Agnia Rizky Assilmi¹, Arga Sutrisna², Titin Patimah³

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

agniassilmi@gmail.com , argasutrisna@unper.ac.id , titinpatimah@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and human relations on the performance of civil servants in the Department of Agriculture, Food Security, and Fisheries. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study consists of 223 civil servants, with a sample of 143 people selected using purposive sampling with a MOE of 10%. The research instrument consists of a questionnaire distributed to respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression to test the influence of independent variables on dependent variables. The results of the study show that simultaneously, Leadership Style and Human Relations have a significant influence on the Performance of Civil Servants at the Agriculture, Food Security, and Fisheries Department of Tasikmalaya Regency. Partially, Leadership Style does not have a significant influence on the performance of civil servants at the Agriculture, Food Security, and Fisheries Office of Tasikmalaya Regency. Partially, Human Relations does have a significant influence on the performance of civil servants at the Agriculture, Food Security, and Fisheries Office of Tasikmalaya Regency.

Keywords: Leadership Style, Human Relations, Civil Servant (PNS) Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Human Relation terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS sebanyak 223 orang, dengan sampel sebanyak 143 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan MOE 10%. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya kepemimpinan dan Human relation memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial Human Relation memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Human Relation, Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu instansi karena kualitasnya sangat menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh pejabat berwenang, dan diberi tugas dalam jabatan negeri serta digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat diminati karena memiliki jaminan kesejahteraan dan dana pensiun. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (2024), jumlah PNS di Indonesia mencapai 3,7 juta jiwa.

Dengan hak dan fasilitas yang diberikan negara, kinerja PNS harus sepadan. Berdasarkan Permen PANRB No. 38 Tahun 2018, kinerja PNS diukur melalui dua indikator, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang berlandaskan nilai ASN “BerAKHLAK”. Namun, hasil wawancara dengan staf kepegawaian Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih fluktuatif selama empat tahun terakhir. Kondisi ini berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan hubungan antarpegawai yang belum optimal.

Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya berlokasi di Jl. Sukapura VI, Singaparna, dan memiliki peran penting dalam merumuskan kebijakan di bidang pertanian, ketahanan pangan, dan perikanan. Berdasarkan data kepegawaian, terdapat 28 pegawai struktural, 33 fungsional umum, dan 162 fungsional tertentu. Penurunan kinerja di instansi ini diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan otokratis yang diterapkan, di mana keputusan lebih banyak didominasi oleh atasan tanpa melibatkan bawahan. Gaya ini, meskipun memberikan arah yang jelas, dapat menurunkan motivasi dan komunikasi dua arah antarpegawai.

Selain itu, hubungan antarpegawai atau Human Relation juga menjadi faktor penting. Hubungan kerja yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja. Namun, hasil wawancara menunjukkan masih adanya pegawai yang kurang ramah, kurang bekerja sama, dan tidak menjalankan etika kerja dengan baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Human Relation dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja tergantung pada situasi organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan Human Relation terhadap kinerja PNS pada Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik dan perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu mengambil keputusan secara tepat, memotivasi bawahannya, serta menjalin komunikasi yang baik agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, kemampuan dalam mengendalikan bawahan dan menjaga tanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambil juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan. Pemimpin juga perlu memiliki kemampuan mengendalikan emosi agar dapat bersikap bijaksana dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta kondusif bagi seluruh anggota organisasi.

Human Relation (X₂)

Human Relation atau hubungan antar manusia adalah bentuk komunikasi persuasif yang terjadi di antara individu dalam struktur organisasi formal dengan tujuan mencapai hasil tertentu. Hubungan kerja yang baik ditandai oleh adanya komunikasi yang efektif, pengarahan yang jelas dari atasan kepada bawahan, serta keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan informasi. Selain itu, loyalitas antarpegawai juga menjadi faktor penting dalam membangun hubungan yang harmonis. Dengan adanya hubungan yang baik antarpegawai, suasana kerja menjadi lebih nyaman, kerja sama lebih mudah terjalin, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS), kinerja diukur melalui dua indikator utama yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP menggambarkan target dan hasil kerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam periode tertentu, sedangkan perilaku kerja mencerminkan sikap, etika, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya yang berlokasi di Gedung Bupati Jl. Bojongkoneng No. 254, Kelurahan Sukaasih, Kecamatan Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2022), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, dengan jumlah total 223 orang yang terdiri dari 28 pegawai pada jabatan struktural, 33 pegawai pada jabatan fungsional umum, dan 162 pegawai pada jabatan fungsional tertentu.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria yang digunakan meliputi: (1) pegawai yang berstatus aktif sebagai PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, dan (2) tidak sedang cuti pada saat penelitian dilakukan. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5%, dari total populasi 223 orang diperoleh jumlah sampel sebanyak 143 responden yang dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 27. Data akan dikatakan valid apabila memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai r -Tabel. Berdasarkan jumlah responden yaitu 143 maka nilai r -Tabel 0.163.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0.317	0.163	Valid
2	0.268	0.163	Valid
3	0.456	0.163	Valid
4	0.242	0.163	Valid
5	0.428	0.163	Valid
6	0.359	0.163	Valid
7	0.467	0.163	Valid
8	0.390	0.163	Valid
9	0.458	0.163	Valid
10	0.401	0.163	Valid
11	0.342	0.163	Valid
12	0.380	0.163	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X1) dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berdasarkan nilai r -hitung lebih besar daripada nilai r -tabel dengan signifikansi 0,05%.

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas *Human Relation* (X2)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0.394	0.163	Valid
2	0.397	0.163	Valid
3	0.491	0.163	Valid
4	0.324	0.163	Valid
5	0.445	0.163	Valid
6	0.418	0.163	Valid
7	0.490	0.163	Valid
8	0.414	0.163	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas *Human Relation* (X2) dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berdasarkan nilai r -hitung lebih besar daripada nilai r -tabel dengan signifikansi 0,05%.

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	0.478	0.163	Valid
2	0.425	0.163	Valid
3	0.289	0.163	Valid
4	0.365	0.163	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas Kinerja PNS (Y) dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dapat dikatakan valid. Hal ini berdasarkan nilai r-hitung lebih besar daripada nilai r-tabel dengan signifikansi 0,05%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner dari setiap variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dinyatakan *reliable* jika nilai *AlphaCronbach* > 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas angka yang di dapat dari hasil perhitungan SPSS Versi 27 menunjukkan angka yang didapat diatas nilai *AlphaCronbach* > 0,6 sehingga uji reliabilitas dinyatakan terpenuhi (*reliable*). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel

4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.641	Realible
Human Relation	0.614	Realible
Kinerja PNS	0.632	Realible

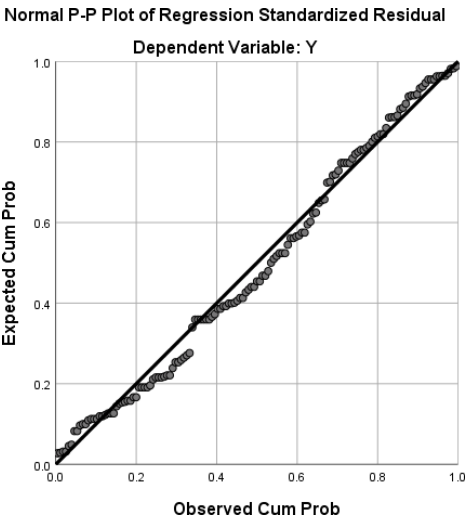
1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam mode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil *output One-Sampel Kolmogorv-Smirnov Test*, dan grafik normal P-P Plot yang diperoleh dari pengolahan SPSS versi 27 dapat dilihat pada Tabel 4.38 berikut.

Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		143
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93122230
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.043
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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



Gambar 4.4

Normalitas Probality Plot

Hasil yang didapat dari pengolahan SPSS versi 27 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai asmply.sig 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Hasil pengujian uji multikolinearitas dari pengolahan SPSS versi 27 dapat dilihat pada tabel 4.39 berikut.

Tabel 4.39
Hasil Uji Mutikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	GAYA KEPEMIMPINAN	.831	1.204
	HUMAN RELATION	.831	1.204

a. Dependent *Variabel*: KINERJA PNS

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 4.43 Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $1,204 < 10$, dan nilai *tolerance* $0,831 > 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolineritas terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode spearman"s rho, dapat dilihat pada Tabel 4.39 berikut:

Tabel 4.40

Hasil Uji *Heteroskedistisitas***Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.321	1.173		.274	.785
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.026	.175	1.923	.057
	HUMAN RELATION	-.058	.030	-.174	-1.912	.058

a. Dependent *Variabel*: Abs_RES1

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui nilai spearman"s rho Gaya Kepemimpinan $0,057 > 0,05$, *Human Relation* $0,058 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2021), bertujuan mengidentifikasi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode berbeda dalam model regresi linier. Untuk hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.40 berikut:

Tabel 4.40 Hasil Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.412 ^a	.170	.158	1.20330	1.876

a. Predictors: (Constant), HUMAN RELATION, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent *Variabel*: KINERJA PNS

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,876 > -4, DW 1,876 < +4. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diatas, maka dapat diketahui bahwa semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi dan layak diteruskan dengan perhitungan persamaan regresi. Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 4.41 Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Kriteria	Hasil
1	Normalitas	Terpenuhi
2	Multikolinearitas	Terpenuhi
3	Heterokedastisitas	Terpenuhi
4	Autokorelasi	Terpenuhi

Pembahasan

Gambaran Gaya Kepemimpinan, *Human Relation* dan Kinerja PNS

Untuk mengetahui gambaran Gaya Kepemimpinan, *Human Relation* dan Kinerja PNS dilakukan pengolahan data menggunakan analisis regresi lineer berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 27 melalui tahapan- tahapan sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian persyaratan analisis yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlihat didalamnya memenuhi klasifikasi persyaratan,

maka penelitian dilanjutkan dengan melakukan pengujian sifnifikasi model dan interpretasi model regresi. Berikut dapat dilihat pada tabel 4.42 sebagai berikut:

Tabel 4.42 Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	1.695		4.603	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.048	.037	.110	1.297	.197
	HUMAN RELATION	.185	.044	.355	4.201	.000

a. Dependent *Variabel*: KINERJA PNS

Sumber: Diolah Penulis 2025

Y= 7.803 + 0,48X₁+ 0,185 X₂ + e

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 7.803 menunjukan bahwa apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* bernilai nol, maka besarnya kontribusi terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kab Tasikmalaya adalah 7.803
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,048. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan nilai sebesar 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan, maka nilai variabel Kinerja PNS akan meningkat sebesar 0,048 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya nilainya tetap.
3. Nilai koefisien variabel *Human Relation* sebesar 0,185 dengan arah hubungan positif yang berarti apabila variabel *Human Relation* meningkat 1 satuan, maka variabel dependen yaitu Kinerja PNS akan naik dan meningkat juga sebesar 0,185 begitu juga jika variabel Kecerdasan Emosional rendah maka tingkat Kinerja PNS juga akan menurun.

4.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* secara simultan terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kab. Tasikmalaya

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kab. Tasikmalaya secara simultan, maka dilakukan analisis regresi linear berganda dalam uji koefisien korelasi, uji koefisien korelasi determinasi dan uji hipotesis. Hipotesis yang diajukan adalah dihitung mulai analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* terhadap Kinerja PNS dihitung dengan SPSS Versi 27.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknis analisis berganda, sedangkan koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Tabel 4.43

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.158	1.20330

a. Predictors: (Constant), HUMAN RELATION, GAYA KEPEMIMPINAN

Berdasarkan tabel 4.43 diperoleh nilai koefisien korelasi simultan Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* dengan Kinerja Pada PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab Tasikmalaya sebesar 0,412, hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* Pada PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab Tasikmalaya, artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* PNS meningkat secara bersama-sama, maka Kinerja PNS juga cenderung meningkat. Sebaliknya, apabila kedua variabel tersebut menurun, maka Kinerja PNS juga akan mengalami penurunan.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi. Nilai R Square sebesar 0,170, yang berarti bahwa 41,3% variasi atau perubahan dalam Kinerja PNS dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation*. Sedangkan sisanya 48,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti: motivasi kerja, *punishment* dan *reward*, budaya organisasi, dan lainnya. Besarnya pengaruh variabel lain ini sering disebut sebagai error. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F sebagai (simultan). Pengujian ini dapat dilihat dari perhitungan dari tabel ANOVA sebagai berikut:

Tabel 4.44

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	41.500	2	20.750	.000 ^b
	Residual	202.710	140	1.448	
	Total	244.210	142		

a. Dependent *Variabel*: KINERJA PNS

b. Predictors: (Constant), HUMAN RELATION, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Diolah Penulis 2025

Diketahui bahwa nilai menunjukkan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Bahwa model regresi signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* terhadap Kinerja PNS yang artinya bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation*

berperan penting dalam meningkatkan Kinerja PNS. Semakin tinggi tingkat Gaya Kepemimpinan dan semakin baik Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang PNS, maka Kinerja yang dihasilkan juga cenderung lebih baik.

Dengan demikian Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* merupakan unsur penting dalam rencana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Kinerja PNS. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Motik, EK dkk (2024) yang menyatakan bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* secara simultan berpengaruh signifikan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* secara Parsial terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kab. Tasikmalaya

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* terhadap Kinerja PNS. Hasil uji dilihat pada tabel 4.45 sebagai berikut:

Tabel 4.45
Hasil secara parsial Gaya Kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	1.695	4.603	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.048	.037	.110	.197
	HUMAN RELATION	.185	.044	.355	.000

a. Dependent *Variabel*: KINERJA PNS

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja PNS nilai t hitung sebesar 1.297 atau nilai yang menunjukkan terdapat hubungan cukup tinggi. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan cenderung meningkatkan Kinerja PNS.

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS Versi 27 untuk variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,197 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikan $0,197 > 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kab. Tasikmalaya.

Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan langsung atau berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS, hal ini mungkin terjadi karena mengindikasikan bahwa atau

kenaikan Gaya Kepemimpinan secara individu sangat berdampak akan berdampak nyata terhadap Kinerja PNS.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018), Haryanto, D (2017), dan Yanti, R (2021), . Hasil menunjukan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadapKinerja PNS.

Pengaruh *Human Relation* secara Parsial terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kab Tasikmalaya

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen Gaya Kepemimpinan dan *Human Relation* terhadap Kinerja PNS. Hasil uji dilihat pada tabel 4.46 sebagai berikut:

Tabel 4.46
Hasil Uji Parsial *Human Relation*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.803	1.695		4.603	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.048	.037	.110	1.297	.197
	HUMAN RELATION	.185	.044	.355	4.201	.000

a. Dependent Variabel: KINERJA PNS

Sumber: Diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil diperoleh nilai koefisien korelasi antara *Human Relation* dengan Kinerja PNS 4.201 yang menunjukan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa *Human Relation* akan meningkatkan Kinerja PNS. Maka besar pengaruh human relation terhadap kinerja pns secara parsial adalah sebesar 17,64% [$Kd = (4.201)^2 \times 100\%$].

Berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji t pada hasil perhitungan SPSS Versi 27 untuk variabel *Human Relation* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa berdasarkan probabilitas nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kab. Tasikmalaya.

Artinya secara parsial *Human Relation* terhadap Kinerja PNS, hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *Human Relation* yangyang terjalin antar Prgawai, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja PNS yang dapat dicapai. Pegawai yang mampu menjalain hubungan antar pegawai dengan baik, loyal antar pegawai, cenderung akan bekerja dengan lebih efektif, profesional, dan produktif.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2024), Haryadi (2021), Motik (2024) dan Rahayu (2023). Hasil penelitian menunjukan bahwa *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja PNS.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Human Relation terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara umum kedua variabel tersebut berada dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sesuai antara atasan dan bawahan, terlihat dari kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, memberikan motivasi, berkomunikasi dengan efektif, mengendalikan bawahan secara bijak, serta menunjukkan tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi di lingkungan kerja. Sementara itu, aspek *Human Relation* juga tergolong baik, yang ditandai dengan adanya komunikasi yang terbuka antarpegawai, pengarahan yang jelas dari atasan, serta loyalitas dan kerja sama yang baik dalam lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan hubungan antarpegawai yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja PNS, yang tercermin dari tercapainya target Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang positif.

Secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Human Relation terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun, secara parsial, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa peran gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi hasil kerja pegawai. Sebaliknya, Human Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS, menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan loyalitas antarpegawai memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu M, AA (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara ; editor: Susan Sandiasih. Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000 , 2004, 2016
- Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 1052-1065.
- Aprilia, G. C., Ukasyah, M., Ramadhan, N. D., Iswanto, T. N., Putri, T., & Maesaroh, S. S. (2023). Analisis Manajemen Risiko terhadap Jasa Pengiriman Barang JNE Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 93-105.
- Afniati, N. A. (2024). Penerapan Human Relations Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kantor Desa Tanjung Alai (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Anggrenani, KW (2021). Peran Kepemimpinan Dalam Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)(Studi Pada Cv Maju Jaya Konstruksi Umum) (Disertasi Doktor, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Badan Kepegawaian Negara. (2024) Jumlah PNS per-September 2024. Profil Badan Kepegawaian Negara
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kin karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- BM. Bass & Stogdill (1990). Buku Pegangan Kepemimpinan Bass & Stogdill: Teori, penelitian, dan aplikasi manajerial (edisi ke-3). Free Press
- Darmawan, I. K. E., Susanti, P. H., & VS, N. N. A. A. (2021). Pengaruh Servant Leadership Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Dedary Kriyamaha Di Ubud.

WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1(3), 882-896.j

Dewi, G. A. M. K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Human Relation Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astrido Jaya Mobilindo (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Dewi, N. N. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening:(Studi Kasus Pada PT. Suparma Tbk). Media Mahardhika, 17(2), 278-288.

Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi Sebagai Mediasi Dalam Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. Jurnal Manajemen Dayasaing, 22(1), 38-59.