

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA SAMARINDA
THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE SAMARINDA CITY TRANSPORTATION SERVICE

Nabila Nurul Ifa¹, / Sofia Ulfa Eka Hadiyanti¹
Nabilanniva@gmail.com* / SofiaEka@gmail.com*

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership style on the performance of the employees of the Department of Transportation of Samarinda City. This study uses quantitative research methods. The analytical technique used in this research is descriptive quantitative which aims to determine the effect of the independent variable (X) namely Leadership Style on the dependent variable (Y) namely employee performance. The technique of collecting data in this research is to use a questionnaire distributed to all employees of the Department of Transportation of the City of Samarinda. With the total population in the Samarinda City Transportation Service as many as 108 employees. The sampling technique was carried out using the Slovin formula so that the sample obtained was 85 employees. The analysis technique used is instrument test (validity test and reliability test), classical assumption test (normality test and heteroscedasticity test) and hypothesis test (simple linear regression analysis, t test and R² determinant test) with a significance level of 5% or 0.05.

Keywords: *leadership style, employee performance, human resources.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif kuantitatif yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang disebar pada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dengan jumlah populasi yang ada di Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebanyak 108 pegawai. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga sampel yang didapatkan adalah 85 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heterokedastisitas) dan uji hipotesis (analisis regresi linier sederhana, uji t dan uji determinan R²) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, sumber daya manusia.*

PENDAHULUAN

1. PENDAHULUAN

Dengan perkembangan dunia kerja yang semakin maju maka di dunia kerja sangat membutuhkan orang yang biasa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, kreatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman pada era yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi dinas. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat direalisasikan dengan baik antara pimpinan dan pegawainya. Gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, setiap organisasi pasti menginginkan pemimpinnya memajemen organisasi dengan baik, oleh karena itu merupakan kewajiban, tugas dan fungsi dari pimpinan. Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan salah satu instansi pemerintah atau satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang bergerak dibidang pelayanan jasa masyarakat. Ruang lingkup instansi tersebut mencakup pelayanan jasa keselamatan, jasa transportasi udara, darat dan sungai seluruh wilayah Kota Samarinda yang kemudian akan memberikan kenyamanan pada masyarakat Kota Samarinda. Untuk memberikan pelayanan yang maksimal diperlukan pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, mulai dari staf sampai pejabat struktural maupun fungsional di lingkungan Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jadi gaya kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat efektif karena pemimpinnya selalu memperhatikan dan mendukung pegawainya dalam hal apapun yang berkaitan dengan organisasi, sehingga mencapai keberhasilan suatu organisasi.

1.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seorang. Dalam menyukkseskan kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya (Semarak, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Batubara, 2020).

Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam perspektif lain gaya kepemimpinan dapat diartikan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Batubara, 2020).

Menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Kemudian menurut pendapat Thoha (2007) dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas (Jamaludin, 2017).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam melaksanakan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut H.

Jodeph Reitz dalam (Depetra & Soegoto, 2018), faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepribadian (*personality*). Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan yang digunakan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Salah satu aspek penting dalam menyukseskan kepemimpinan yang baik adalah melalui gaya kepemimpinan. Kepemimpinan bersifat umum, begitu juga gaya kepemimpinannya, sehingga dapat diaplikasikan kepada berbagai bidang kehidupan. Untuk mencapai tujuan yang efektif, tidak cukup mempraktikkan satu gaya kepemimpinan saja. Fiddler mengatakan bahwa, tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya untuk segala situasi. Pemimpin itu akan berhasil menjalankan kepemimpinannya apabila menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk menghadapi situasi yang berbeda (Depitra & Soegoto, 2018).

Indikator Gaya Kepemimpinan

Berikut merupakan indikator gaya kepemimpinan dalam (Parashakti & Setiawan, 2019).

- a. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pemimpin atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Proses pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh sang pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
- b. **Kepemimpinan Delegatif**
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin melakukan delegasi wewenang kepada bawahan dengan lengkap. Dengan demikian, bawahan bisa mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.
- c. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif adalah bila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan rasa loyalitas, dan partisipatif para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

1.2. Kinerja Pegawai

Penilaian tentang kinerja individu pegawai semakin penting ketika perusahaan akan melakukan reposisi pegawai. Artinya perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan (Jamaludin, 2017).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan, bekerja sesuai posisi dan *job description* masing-masing (Jamaludin, 2017).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Jamaludin, 2017).

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seluruh pegawai. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik para pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing. Kinerja Mangkunegara (2005) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Batubara, 2020).

Manullang (2006) berpendapat dalam (Batubara, 2020) bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama Kartini (2002) mendefinisikan kinerja sebagai kinerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam (Jamaludin, 2017) , yaitu:

a. Kemampuan Individual

Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknik. Dengan demikian, kemungkinan seorang pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Jika pegawai tersebut memiliki keterampilan yang baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik.

b. Usaha Yang Dicurahkan Usaha yang dicurahkan oleh pegawai bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

c. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

Indikator Pengukuran Pegawai

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Robbins (2002) dalam (Jayanto, 2017), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran

kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran —tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada [table 1](#), maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka pikir penelitian yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian, variabel independen yang akan diteliti adalah gaya kepemimpinan (X), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y)

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang beralamatkan di jalan Mayjen Mt. Haryono, Kelurahan air putih Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Yang terbentuk berdasarkan Perda Kota Samarinda Nomor 5 Tahun 2001, merupakan salah satu instansi teknis dimana dalam melaksanakan tugasnya langsung bersentuhan dengan masyarakat, sehingga kinerja dan pelayanan dapat langsung dirasakan oleh segala lapisan masyarakat. Serangkaian upaya peningkatan kinerja pelayanan yang telah dilakukan oleh Dinas Perhubungan selama ini, baik yang bersifat fisik maupun berupa peningkatan kinerja pelayanan non fisik telah diupayakan dengan optimal.

2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode survey. [Sugiyono \(2013\)](#) dalam [\(D. K. Chandra, 2020\)](#). Metode survey penelitian yang dilakukan dengan menggunakan alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *probability sampling* dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Peneliti akan menyebar kuesioner ke seluruh pegawai tetap maupun tidak tetap di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, peneliti menggunakan rumus slovin untuk menghitung angka sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Populasi di Dinas Perhubungan Kota Samarinda berjumlah 108 orang, sehingga jumlah sampel yang didapat dengan menggunakan metode slovin dengan batas toleransi 5% adalah sebanyak 85 orang. Selanjutnya sampel 85 orang akan diambil secara acak. Kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu data berupa pernyataan mengenai Pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan skala penilaian *likert* yang berisikan empat tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan yang dikemukakan.

Tabel 2: Skala *Likert*

No	Singkatan	Keterangan	Skor
1	STS	Sangat Tidak Setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

Sedangkan dokumentasi yaitu menggali informasi atau pengetahuan yang ada hubungannya dengan penelitian melalui dokumentasi kegiatan. Dalam hal ini, yakni kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Samarinda dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai.

2.3. Definisi Operasional

Pembuatan definisi operasional supaya tidak adanya kesalahan pengertian terhadap setiap variabel-variabel yang akan disinggung pada penelitian ini. Sebab itu dijabarkan definisi operasional pada mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai beserta indikator-indikator pendukung yang ada di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2.4. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis atau dugaan sementara sebagai berikut:

H0: Diduga Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Uji Validitas

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No Item	Korelasi (r_{hitung}) Keterangan	r_{tabel}	
Item 1	0,716	0,213	Valid
Item 2	0,780	0,213	Valid
Item 3	0,704	0,213	Valid
Item 4	0,765	0,213	Valid
Item 5	0,788	0,213	Valid
Item 6	0,746	0,213	Valid
Item 7	0,417	0,213	Valid
Item 8	0,667	0,213	Valid
Item 9	0,595	0,213	Valid
Item 10	0,679	0,213	Valid
Item 11	0,727	0,213	Valid
Item 12	0,511	0,213	Valid

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan Gaya Kepemimpinan (X) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,213$. Untuk mengetahui uji validitas variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota samarinda, secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel}	Keterangan
Item 1	0,541	0,213	Valid
Item 2	0,617	0,213	Valid
Item 3	0,624	0,213	Valid
Item 4	0,574	0,213	Valid
Item 5	0,605	0,213	Valid
Item 6	0,608	0,213	Valid
Item 7	0,544	0,213	Valid
Item 8	0,499	0,213	Valid
Item 9	0,405	0,213	Valid
Item 10	0,448	0,213	Valid

Dari **tabel 5**, dapat disimpulkan bahwa semua item-item pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.213.

3.2. Uji Reliabilitas

*Tabel
Uji Reliabilitas*

Tabel	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
	Gaya kepemimpinan	0,697	0,61 s/d 0,80	Reliabel
	Kinerja Pegawai	0,737	0,61 s/d 0,80	Reliabel

menunjukkan bahwa hasil ialah Reliabel diatas

3.3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.824	2.697		9.946	.000
	Gaya	.261	.057	.451	4.605	.000

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi sederhana mengenai pengaruh variabel independen

yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap variabel independen yaitu Kinerja Pegawai dapat dijelaskan

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = 26.824 + 0,057X$$

Y = Kinerja Pegawai

X = Gaya Kepemimpinan

e = Faktor Error

Persamaan regresi linier sederhana diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) α = nilai konstanta dari tabel diatas sebesar 26.824 menyatakan bahwa jika variabel independen X (Gaya Kepemimpinan) dianggap tidak ada maka nilai konsistensi kinerja pegawai (Y) sebesar 26.824.
- 2) $\beta = 0,261$ berarti jika tingkat gaya kepemimpinan (X) meningkat 1%, maka skor kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,057.

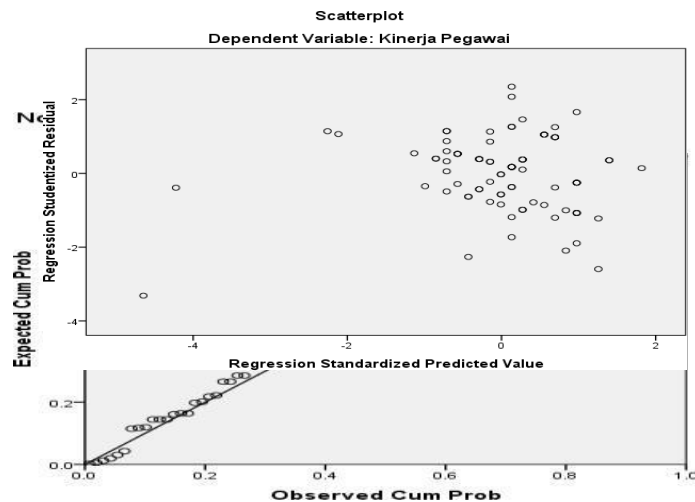
Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 26.824 + 0,261 X$.

3.4. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot

Berdasarkan pada Gambar 1 memperhatikan Normalitas dengan P-Plot memperhatikan titik-titik masih berada tidak jauh dari garis diagonal, sehingga diartikan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal.

3.5. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan pada Gambar 2 memperhatikan uji heteroskedastisitas dengan Scatterplot menggunakan program *SPSS V.24* maka terlihat titik- titik yang menyebar tanpa membuat suatu pola tertentu, sehingga dapat diartikan bahwa data yang diuji tidak mengalami heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 4,605. Nilai t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.824	2.697		9.946	.000
	Gaya	.261	.057	.451	4.605	.000

tabel dengan $df = 85-1=84$ dan nilai alpha adalah 0,05 maka hasilnya adalah 1,663.

Serta nilai signifikan yaitu 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hasil dapat diartikan bahwa t

hitung lebih besar dari t tabel sehingga H_0 diterima atau ada pengaruh gaya

kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t pada [table 8](#) maka dapat dilihat nilai t hitungnya adalah 4,605. Nilai t Uji Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 9 : Hasil Uji koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Estimate
1	.451 ^a	.204	.194	3.69665

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Adjusted R Square

Dilihat dari [tabel 9](#) maka nilai R Square adalah 0,204. Hal ini dapat diartikan bahwa nilai R sebesar 0,451 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 45,1% . Sedangkan nilai R square sebesar 0,204 berarti 20,4% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X) sedangkan sisanya 79,6% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian data tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda maka pada penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Setelah saya melakukan penelitian Gaya Kepemimpinan di Dinas Perhubungan Kota Samarinda, hasil penelitian yang saya dapat adalah harus lebih ditingkatkan kembali gaya kepemimpinan dikarenakan posisi pimpinan yang berubah-ubah dan gaya kepemimpinannya yang tidak sama. Untuk saat ini kepemimpinan di Dinas Perhubungan diambil alih oleh Sekretaris Daerah yang menjadi PLT Kepala Dinas yang telah selesai menjabat atau pensiun dikarenakan perubahan tersebut, hasil kinerja dan gaya kepemimpinan di dinas perhubungan kota samarinda menjadi kurang maksimal karena pemimpin yang memegang dua jabatan sekaligus sehingga gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai menjadi

kurang efektif. Perbedaan gaya kepemimpinan inilah yang menjadikan para pegawai memiliki kinerja yang kurang maksimal. Diharapkan kembali untuk Dinas Perhubungan lebih memperhatikan sistem kinerja dan gaya kepemimpinan yang dimiliki sehingga dapat menjadi lebih baik.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berikut ini adalah beberapa saran dari penulis yang berkaitan dengan penelitian berikut ini:

Diharapkan bagi Dinas Perhubungan Kota Samarinda penelitian ini dapat menjadi masukan untuk Dinas Perhubungan Kota Samarinda dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini sehubungan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang membuktikan gaya kepemimpinan ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 20,4%. Sehingga untuk kedepannya perlu mempertimbangkan masalah gaya kepemimpinan. Diharapkan agar pimpinan Dinas Perhubungan Kota Samarinda untuk senantiasa mempertahankan kepemimpinannya yang diterapkan terhadap Pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif yaitu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam hal ini bukan hanya satu gaya kepemimpinan yang harus diterapkan, tetapi harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi atau sesuai kebutuhan instansi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan menambahkan materi terkait agar lebih sempurna. Hal ini dikarenakan banyaknya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan serta berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

Diharapkan kepada pembimbing atau dosen untuk memberikan kritik dan saran kepada peneliti agar penelitian ini mempunyai bobot dan bermanfaat bagi yang membaca.

REFERENSI

- Asephidayat, A. (2017). The Influence of the Regent Leadership Style on the Employee Performance in the Bandung Local Government. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 7(6), 7–24. <https://doi.org/10.24247/ijhrmrdc20172>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Chandra, D. K. (2020). *Program studi manajemen fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi universitas muhammadiyah kalimantan timur 2020*.
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Hussainy, S. S. (2020). International Journal of Business and Applied Social Science International. *Journal of Business and Applied Social Science*, January, 40–46.
- Irwan, A., Mahfud Nur Najamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The Effect of Leadership Style, Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2007>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Jayanto, A. D. W. I. (2017). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian pengendalian ketertiban dinas perhubungan kota samarinda skripsi*.
- Semarak, J. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email : dosen 01773@unpam.ac.id ABSTRAK*. 2(3), 126–141.
- Suyatin, S. (2019). The Effect of Leadership Style on Employee Performance of the PPIC Division of PT. Prima Components Indonesia BSD-Tangerang. *PINISI Discretion Review*, 3(1), 61. <https://doi.org/10.26858/pdr.v3i1.1327>



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

LPPI
Lembaga Pengembangan Publikasi Ilmiah
dan Multimedia E-Learning

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppi.umkt.ac.id>

email: ppi@umkt.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No : 36/KET/LPPI/A.5/E/2024
Lampiran : 2

SURAT KETERANGAN PENERIMAAN JURNAL

Nama : Nabila Nurul Iva
Nim : 17111024310143
Program Studi : S1 Manajemen
Jurnal : Jurnal Mirai Management
Judul Artikel : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda.

Menyatakan Bahwa Artikel tersebut telah diproses di Jurnal Nasional SINTA 5 sesuai dengan Prosedur penulisan di Jurnal tersebut, yang saat ini sudah Submitted. Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan harap dipergunakan Sebaik-baiknya.

Samarinda, 13 September 2024

A.n Ketua Lembaga Pengembangan Publikasi Ilmiah
Sekretaris LPPI



Dr. Galih Priyambada, S.Pd, M.Pd., AIFMO-P