

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan**

**Bayu Putra Panggalo<sup>1</sup>, Mira Labi Bandhaso<sup>2</sup>, Djusniati Rasinan<sup>3</sup> ✉**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner kepada 57 pegawai, penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,673 menunjukkan hubungan yang kuat, sementara koefisien determinasi sebesar 45,2% mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Uji t juga menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, mempertegas bahwa penerapan gaya kepemimpinan ini berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori kepemimpinan situasional, yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan bergantung pada penyesuaian gaya dengan kompetensi dan kesiapan pegawai. Dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, gaya kepemimpinan ini mendorong rasa tanggung jawab, kolaborasi, dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan terus mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif guna mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

Kata kunci : Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai.

Copyright (c) 2025 Bayu Putra Panggalo

---

✉Corresponding author :

Email Address : [bayuspensa6@gmail.com](mailto:bayuspensa6@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan unsur yang sangat penting. Keberagaman individu dalam suatu organisasi memerlukan penyesuaian untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini menjadi tantangan besar bagi pemimpin, karena mereka harus mampu mengintegrasikan berbagai latar belakang dan perspektif pegawai agar organisasi dapat berjalan efektif dan efisien. Pemimpin yang efektif tidak hanya mempengaruhi anggota tim, tetapi juga menggerakkan mereka untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Northouse, 2018). Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi, sehingga peran pemimpin dalam organisasi menjadi sangat krusial (Robinson, 2019).

Dalam konteks dunia kerja yang semakin dinamis, kepemimpinan berperan sebagai faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan mengelola tim dengan baik dapat membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan

organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi yang diterapkan, tetapi juga oleh bagaimana pemimpin mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pemimpin yang tidak hanya memiliki visi yang jelas, tetapi juga mampu menginspirasi dan memberdayakan pegawainya, sangat dibutuhkan dalam organisasi modern (Bass & Riggio, 2006).

Kepemimpinan dalam suatu organisasi tidak muncul begitu saja, melainkan merupakan hasil dari pemahaman tentang jenis kepemimpinan yang diterapkan serta fungsi-fungsi yang terkait dengan kepemimpinan tersebut. Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi seringkali memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi atau bidang kerja lainnya. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis organisasi, kondisi sosial dalam organisasi, dan jumlah anggota yang terlibat. Menurut Andi (2017), gaya kepemimpinan adalah landasan dalam mengidentifikasi tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini dapat dibagi menjadi tiga pola dasar, yaitu yang fokus pada pelaksanaan tugas, yang menekankan hubungan kerja sama, dan yang mengutamakan pencapaian hasil.

Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai lembaga pemerintah yang memiliki fungsi untuk mengatur kebijakan transportasi, memiliki tanggung jawab yang sangat besar. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mengelola peningkatan volume kendaraan dan kemacetan lalu lintas yang semakin parah, serta tuntutan akan pelayanan publik yang lebih efisien. Dalam menghadapi situasi yang kompleks ini, kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan untuk memastikan kebijakan yang dibuat dapat diimplementasikan dengan baik di lapangan (Umar, 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, yang menekankan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan. Gaya ini tidak hanya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan solusi yang lebih efektif terhadap permasalahan transportasi yang ada (Yukl, 2013).

Kepemimpinan partisipatif di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sangat relevan mengingat kompleksitas tugas yang dihadapi oleh organisasi ini. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, Dinas Perhubungan dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman pegawai yang ada, serta menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan produktif. Meskipun demikian, penerapan gaya kepemimpinan ini juga menghadapi tantangan, seperti proses pengambilan keputusan yang lebih lambat dan kemungkinan terjadinya konflik antar bagian dalam organisasi. Meskipun demikian, jika dikelola dengan baik, kepemimpinan partisipatif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, memperkuat kerjasama tim, dan pada akhirnya meningkatkan efektivitas organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas strategisnya (Schermerhorn, 2019).

Berdasarkan pentingnya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, serta relevansinya dengan konteks di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan wawasan lebih lanjut

mengenai bagaimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi kinerja organisasi dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dan dilaksanakan pada bulan November hingga Desember 2024. Lokasi penelitian dipilih dengan mempertimbangkan relevansi dan kontribusi Dinas Perhubungan sebagai instansi yang berperan penting dalam pengelolaan transportasi dan infrastruktur di provinsi tersebut. Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan operasional Dinas Perhubungan serta wawancara mendalam dengan pihak pimpinan dan pegawai yang berhubungan langsung dengan tugas dan fungsi yang ada di instansi tersebut. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen atau laporan yang dikeluarkan oleh instansi atau pihak lain yang memiliki relevansi dengan topik penelitian.

Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan total populasi sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian, dan juga menggunakan teknik total sampling, karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang). Dengan demikian, 57 pegawai yang memenuhi kriteria penelitian menjadi subjek yang digunakan untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi terhadap perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka, serta dengan penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan yang berfokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode statistik koefisien korelasi untuk mengukur hubungan antara variabel, koefisien determinasi ( $r^2$ ) untuk melihat seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintahan tersebut.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan melibatkan 57 responden yang terdiri dari berbagai latar belakang demografis, penelitian ini memberikan gambaran yang cukup representatif mengenai dinamika di organisasi tersebut.

#### **a. Karakteristik responden**

Karakteristik demografis responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah perempuan, dengan persentase mencapai 59,65%, sedangkan 40,35% adalah laki-laki. Data ini mengindikasikan bahwa pegawai perempuan mendominasi tenaga kerja di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun (37%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada dalam kelompok usia produktif dan berpengalaman, sehingga dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam tugas-tugas operasional. Selain itu, 19% responden berusia 20-30 tahun, 26% berusia 41-50 tahun, dan 18% berusia di atas 50 tahun.

Terkait dengan pendidikan, sebagian besar pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pendidikan tingkat S1, yaitu sebanyak 61%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di instansi ini memiliki kualifikasi pendidikan yang cukup baik, yang berpotensi mendukung peningkatan kinerja dalam pengelolaan dan pengembangan sektor perhubungan. Sebagai tambahan, mayoritas pegawai (68%) memiliki masa kerja di bawah 20 tahun, menunjukkan bahwa tenaga kerja di Dinas Perhubungan umumnya berada dalam tahap pengembangan karir meskipun ada juga beberapa pegawai dengan pengalaman kerja lebih lama.

#### **b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, analisis data dilakukan menggunakan koefisien korelasi Pearson. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,673. Nilai ini berada dalam interval 0,60-0,799, yang menunjukkan hubungan kuat antara kedua variabel tersebut. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana gaya kepemimpinan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 45,2% terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Dinas Perhubungan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### **c. Hasil Uji t**

Untuk memastikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dilakukan uji t untuk mengukur signifikansi statistik hubungan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,755, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,004 (dengan  $df = 55$  dan  $\alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 menguatkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan tersebut memang signifikan secara statistik.

## **2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Analisis koefisien korelasi Pearson menghasilkan nilai 0,673, yang berada dalam interval 0,60-0,799, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Artinya, semakin tinggi penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang mengutamakan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dapat mendorong peningkatan kinerja.

Lebih lanjut, hasil perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,452 atau 45,2% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan kata lain, hampir separuh dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan gaya kepemimpinan tersebut. Namun, sisa 54,8% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Faktor-faktor ini dapat mencakup motivasi kerja, lingkungan kerja yang kondusif, sistem kompensasi yang adil, serta faktor individu lainnya, seperti pengalaman dan sikap kerja masing-masing pegawai. Oleh karena itu, meskipun gaya kepemimpinan partisipatif memberikan dampak besar terhadap kinerja, faktor-faktor eksternal lainnya juga turut berperan penting dalam menentukan kualitas kerja pegawai.

Dalam konteks teori kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan partisipatif sangat relevan karena pendekatannya yang mengedepankan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan pemberian umpan balik. Pemimpin yang mengadopsi gaya ini cenderung memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam merumuskan kebijakan atau langkah-langkah yang akan diambil, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan tingkat keterlibatan pegawai, maka motivasi dan kinerja mereka pun akan meningkat secara signifikan.

Selain itu, uji t yang dilakukan dalam penelitian ini memberikan hasil yang sangat mendukung temuan tersebut. Nilai t hitung sebesar 5,821 jauh lebih besar dari t tabel yang sebesar 2,004 pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara statistik, ini menguatkan bukti bahwa penerapan gaya kepemimpinan partisipatif secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini selaras dengan prinsip dasar dalam teori kepemimpinan situasional, yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan partisipatif memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan tingkat keterlibatan pegawai berdasarkan kompetensi dan kesiapan mereka. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menerima tanggung jawab lebih akan semakin berkembang dan lebih produktif ketika mereka diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, pegawai dengan kompetensi yang lebih rendah atau yang belum

sepenuhnya siap untuk mengambil tanggung jawab lebih dapat diberikan bimbingan atau pengarahan sambil tetap dilibatkan secara bertahap dalam proses tersebut.

Keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan ini, menurut teori kepemimpinan situasional, akan sangat memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Pegawai yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka cenderung lebih berinisiatif dan kreatif, yang pada gilirannya akan memperbaiki kinerja mereka dan mendorong pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat kolaborasi antar anggota tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan implikasi penting bagi pemimpin di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan untuk terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta memberikan ruang bagi mereka untuk berpartisipasi aktif. Ke depannya, rekomendasi untuk meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif ini perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan, yang tercermin dari nilai koefisien korelasi sebesar 0,673 dan koefisien determinasi sebesar 45,2%, yang menunjukkan bahwa hampir setengah dari variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan gaya kepemimpinan tersebut. Penerapan gaya kepemimpinan partisipatif terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan hasil uji t yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik, yang mempertegas bahwa gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam mendorong produktivitas kerja. Temuan ini mendukung teori kepemimpinan situasional yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan tingkat kompetensi dan kesiapan pegawai, di mana pemimpin yang mengadopsi pendekatan partisipatif dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas mereka, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menciptakan rasa saling percaya antar anggota tim. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif tidak hanya berpotensi memperbaiki kinerja individu, tetapi juga memperkuat kolaborasi tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan terus mengembangkan gaya kepemimpinan ini untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal, sambil mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.

**Referensi :**

- Andi Tarlis. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Senagat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. 2(2).
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage publications.
- Robinson, D. (2019). *Leadership and organizational behavior*. Oxford University Press.
- Schermerhorn, J. R. (2019). *Management* (14th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Umar, A. (2020). *Strategic leadership in public organizations: Insights from Indonesia's transportation sector*. *Journal of Public Affairs*, 45(2), 77-88.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.