

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PARIWISATA KABUPATEN LOMBOK TIMUR**
Nopi Harianti ¹⁾, Nomy Yasintha ²⁾, Ketut Winaya ³⁾

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: nopiharianti2000@gmail.com ¹⁾, putu_nomy@unud.ac.id ²⁾, ketutwinaya14@unud.ac.id

ABSTRACT

A good management style with decisive leaders and proper leadership styles is one of the aspects that can enhance the underperforming performance of government employees, particularly addressing timeliness difficulties. This study uses a quantitative methodology and a correlation approach to look at the relationship between leadership style (variable X) and employee performance (variable Y) at the East Lombok Tourism Board. 70 employees were given questionnaires to complete in order to gather the main data for this study. With an R2 value of 0.877, the findings demonstrate that the leadership style used at the East Lombok Regency Tourism Office has a favorable effect on employee performance. Furthermore, the findings using simple linear regression show that at the East Lombok Regency Tourism Office, improving leadership style by 1% can boost staff performance by 44.1%. The tcount (8.448) is higher than the ttable (1.669), and the significance level of the test is 0.000, showing that the leadership style of the East Lombok Tourism Board has a significant and favorable impact on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance, East Lombok District Tourism Office.

1. PENDAHULUAN

Setiap aspek operasi organisasi, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting. Organisasi menginginkan sumber daya manusia yang berkaliber tinggi pada dasarnya untuk memungkinkan pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien. Semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki, semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Dengan demikian, betapa pentingnya mengatur SDM menjadi lebih optimal dalam berkontribusi positif serta mengembangkan diri dalam kinerja setiap karyawan (Hartono et al, 2015). Sumber daya yang dimaksudkan ini yaitu pimpinan serta karyawan diharapkan sanggup mengelola SDM dengan baik agar nantinya dapat mencapai sasaran sesuai dengan visi, misi, dan sasaran yang ditunjukkan. Sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki seorang pemimpin yang kompeten dan memahami kondisi bawahannya. Seorang pemimpin memberikan pengaruh besar kepada para anggota yang ia pimpin.

Perilaku dari atasan pada dasarnya berbeda ketika memimpin organisasi dan bawahannya, dan perilaku atasan ini disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan bagian integral dari organisasi sektor publik dimana pemimpin harus mampu mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya guna mencapai semua tujuan dari organisasi yang diharapkan. Gaya dari kepemimpinan seseorang tentunya akan memiliki peran kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang baik. Jika seorang pemimpin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawainya, maka produktivitas organisasi juga akan meningkat sehingga tujuan utama organisasi dapat tercapai. Seorang pemimpin tentunya dapat memengaruhi cerminan perilaku, etika, etos kerja yang baik terhadap kinerja dari setiap aspek dalam organisasi. Kekuatan dalam memimpin serta mengarahkan merupakan faktor kunci untuk mencapai efektivitas suatu organisasi.

Menurut Gordon seperti yang dikutip oleh Nawawi (2016:63), kinerja melibatkan kemampuan karyawan dalam menentukan tujuan dan juga pencapaian dari setiap keterampilan karya dalam suatu organisasi. Pimpinan dan karyawan memiliki peran penting dalam setiap kegiatan organisasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur merupakan salah satu dinas pemerintah daerah. Penanganan masalah pariwisata di Kabupaten Lombok Timur menjadi tanggung jawab dinas pariwisata di sana. Mereka berkomitmen dalam mengembangkan destinasi wisata yang dapat menjamin rasa aman, nyaman, menarik, mudah diakses dan berasaskan lingkungan guna mensejahterakan para pengunjung dan masyarakat sekitar.

Untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, nampaknya Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur masih banyak kondisi yang belum ideal. Menurut wawancara pendahuluan yang dilakukan penulis dengan Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur, data menunjukkan bahwa gaya manajemen kepemimpinan masih belum efektif. Buktinya adalah komunikasi yang buruk antara atasan dan bawahan, kurangnya bimbingan dari atasan dalam melaksanakan tugas, menyebabkan banyak perbedaan antara karyawan dan atasan, dapat mempengaruhi hasil kinerja (Darmayanti, 2022).

Berdasarkan wawancara pendahuluan lainnya terhadap beberapa pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur, Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Lombok Timur, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur, Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur menjadi salah satu dinas yang beberapa pegawainya memiliki keluhan paling banyak dari gaya kepemimpinan pemimpinnya, seperti pembebanan tugas diluar tanggung jawab, menghubungi untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja, kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik.

Persoalan yang dirasakan menegaskan bahwa pegawai yang berada di kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur memiliki etos kerja yang sangat rendah. Hal ini dilihat dari kedisiplinan waktu dalam kesehariannya yang tidak sesuai antara jumlah jam kerja dibandingkan dengan jam istirahatnya. Jam kerja yang ada pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur dimulai dari pukul 07.30 hingga 17.00. kenyataannya, kondisi ini muncul tak hanya dari segelintir pegawai melainkan oknum yang cukup banyak mendahului jam kerjanya berakhir untuk pulang.

Kinerja dari setiap lapisan dalam suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari keberadaan seorang pemimpin. Pemimpin yang baik akan memberikan cerminan perilaku tauladan bagi seluruh rekan kerjanya, maka karyawan akan mengikuti. Oleh karena itu, peran kepemimpinan dan gaya kepemimpinan memberikan dampak yang signifikan terkait dengan kinerja dari para pegawai di dalam organisasi. Hal ini tentunya menjadi permasalahan di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur. Karena manajer tidak memberikan peran utama dalam kinerja karyawan. Karyawan kehilangan disiplin ketika mereka tidak melakukan pekerjaannya dengan baik karena tidak ada pimpinan dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditarik rumusan masalah berupa:

1. Bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sebuah pola yang meliputi tindakan, sikap, dan perilaku dari seorang atasan yang dapat terlihat atau tidak terlihat oleh bawahannya. Kepemimpinan ini terdiri dari gabungan yang stabil dari ajaran, keahlian, watak, dan tindakan yang menjadi landasan sikap seorang pemimpin. Gaya

kepemimpinan yang diangkat dalam penelitian ini dilihat dari berbagai indikator, salah satunya kepemimpinan koersif (memaksa), kepemimpinan otoritatif (otoriter), kepemimpinan afiliatif (menghubungkan), kepemimpinan demokratis (demokratis), dan kepemimpinan pacesetting (menetapkan standar tinggi). Tentunya hal demikian dapat memberikan gambaran dalam mengimplementasikan gaya dari kepemimpinan yang dapat mencapai tujuan organisasi.

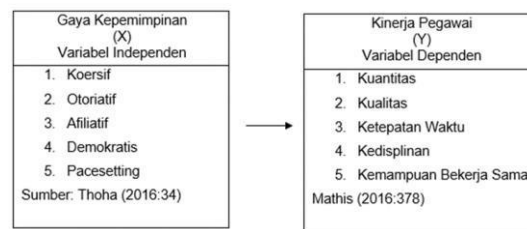
2. 2 Kinerja

Menurut Moeheriono (2009:60), kinerja merujuk pada intensitas pencapaian dalam menerapkan program kerja ataupun kebijakan untuk mencapai target, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah ditentukan dengan merencanakan strategi yang baik. Kinerja menjadi cerminan dari efektivitas pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut hipotesis Mathis (2016: 378), metrik kinerja staf seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, disiplin, dan kerja sama tim digunakan dalam penelitian ini. Dengan penggunaan metrik tersebut, kini mampu menganalisis kinerja karyawan secara mendalam dan akurat.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki komunitas ataupun sampel terkait. Data dikumpulkan sebagai bagian dari alat penelitian, dan hipotesis ini didalilkan kemudian diuji secara kuantitatif atau statistik. Sumber data primer penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang menyediakan data primer. Aplikasi khusus dalam yang digunakan yaitu SPSS versi 22, sebagai alat untuk menganalisis data. Penelitian jenis ini dijelaskan oleh Sugiyono (2014:8) sebagai penelitian yang mengacu pada data kuantitatif untuk melakukan analisis data dan pengujian hipotesis.

Gambar model analisis dari penelitian ini sebagai berikut:



Adapun hipotesa yang digunakan diuraikan dibawah ini:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur.

H1: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur.

Operasionalisasi Konsep dari penelitian ini sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Thoha (2016:34)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain.	1. Koersif 2. Otoritatif 3. Afiliatif 4. Demokratis 5. Pacesetting	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y) Mathis (2016:378)	Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi yang diperoleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kedisiplinan 5. Kemampuan bekerja sama	Skala Likert

Lokasi penelitian berada di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur, yang terletak di jalan Pattimura No. 36, Kecamatan Selong, Kabupaten Lombok Timur. Sampel diambil dari pegawai (PNS dan Honorer) sebanyak 70 orang. Penerapan metode Teknik pencarian sampel jenuh tentunya berasal dari seluruh populasi yang ditentukan.

Penelitian ini mengkombinasikan tiga metode pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, dan kuisisioner. Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan secara langsung dan sistematis di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur terkait dengan masalah gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dokumentasi yang digunakan

mendapatkan data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, laporan dari setiap kegiatan, hingga catatan laporan yang masih relevan dengan lingkup penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur. Sedangkan kuisisioner digunakan untuk memperoleh data primer dengan metode survei untuk menentukan respon responden terkait masalah tersebut. Peneliti memilih metode angket tertutup (kuisisioner) karena keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya penelitian serta untuk memudahkan menganalisis data yang diperoleh dari pelaksanaan penyebaran kuisisioner. Metode ini juga dianggap dapat memudahkan responden menjawab pertanyaan yang disajikan dengan cepat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik yang digunakan dalam asumsi penelitian ini adalah konsep normalitas dan heteroskedastisisme. Uji normalitas digunakan untuk memahami distribusi normal, atau distribusi yang tidak terlihat dari data survei. Sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi apakah variansi dari data tidak konsisten atau tidak terdistribusi secara merata. Kedua pengujian ini sangat penting untuk dilakukan guna memastikan bahwa data yang digunakan dalam analisis statistik selanjutnya memenuhi asumsi klasik dan dapat memberikan hasil yang valid dan akurat.

Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	70
<i>Kolmogorov-Sminarnov Z</i>	0,093
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Hasil uji normalitas yang tertera pada tabel di atas diperoleh skor Kolmogorov-Sminarnov (K-S) dengan besaran 0,093

dibandingkan dengan Asymp. Sig. (dua sisi) 0,200. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penggunaan model regresi berdistribusi normal sesuai Asymp-nya. tanda (kedua sisi) 0,200 jika dibandingkan dengan nilai alpha 0,05 jauh lebih besar.

Uji Heteroskedastisitas

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>Constant</i>	1,539	1,054		1,460	<i>Constant</i>
Gaya Kepemimpinan	-0,014	0,018	-0,095	-0,787	Gaya Kepemimpinan

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dijelaskan pada tabel diatas menunjukkan hasil yakni signifikansi yang diperoleh berdasarkan variable gaya kepemimpinan yaitu 0,434. Dimana jika dibandingkan dengan alpha nilai tersebut tentunya lebih besar yang berarti memberikan pengaruh dilihat dari variable bebas dengan *absolute residual*. Heteroskedastisitas tidak ditimbulkan dalam model yang digunakan.

4.2 Uji Signifikansi

Pengujian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan yang dianalisis berkenaan dengan pekerjaan pegawai pegawai memiliki tingkat signifikansi sekitar 0,001, serta koefisien determinasi sebesar 0,411. Jika angka yang sesuai adalah $0,000 < 0,05$, maka jelas bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan umpan balik yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus di Dinas Pariwisata Lombok Timur.

4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dari penelitian ini telah dilakukan diambil dari kuadrat koefisien korelasi (r) atau $R = R^2$. Dari Tabel 4.12 korelasi tersebut (R) mencapai 0,376, koefisien determinasi ($R^2 = [0,937]^2 = 0,877$ atau 87,7 %) mempunyai arti bahwa sebesar 87,7 % variasi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur dapat dipengaruhi dari adanya variasi dalam gaya kepemimpinan, dengan demikian sisanya yaitu 12,3% tidak akan dimasukkan ke dalam model oleh faktor lainnya. Secara kuantitatif, temuan sebesar (determinasi) 87,7% tersebut memperoleh kontributor yang relatif besar terhadap kinerja dari para pegawai dilihat dari gaya kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur relatif besar dan kedua variabel memiliki hubungan yang kuat.

4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya dari kepemimpinan memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja dari para karyawan. Hasil uji t menunjukkan thitung variabel gaya kepemimpinan (8,448) menunjukkan nilai lebih besar dari ttabel (1,669) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05). H_0 kemudian ditolak pada taraf signifikansi 0,05 (H_1 diterima). Hasil tersebut menegaskan bahwa gaya yang digunakan dalam kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan juga signifikan kepada kinerja dari para karyawan.

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan kuisioner diketahui bahwa pengaruh pengaruh dari gaya kepemimpinan terkait kinerja dari pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur sangat signifikan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil keseluruhan atau rate-to-rate yang menunjukkan bahwa pegawai kinerja baik. Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur berhasil mengadopsi teori gaya kepemimpinan Thoha yang meliputi indikator-indikator seperti kepemimpinan demokratis, kepemimpinan koersif, kepemimpinan otoritatif, kepemimpinan penggerak, dan

kepemimpinan afiliatif (2016:34). Dimulai juga dengan faktor kinerja yang dinilai menggunakan matrik kuantitas, kualitas, kecukupan, waktu, kedisiplinan, dan kerjasama, menurut Mathis (2016:378), dalam upaya menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pengurus Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan organisasi tersebut.

5. KESIMPULAN

1. Penerapan gaya kepemimpinan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur sudah sesuai. Hal ini dapat dibuktikan dengan respon yang diberikan oleh para pegawai dari penggunaan gaya kepemimpinan termasuk baik. Hal ini dilihat dari rata-rata nilai keseluruhan yang memperoleh 4,03 dengan rentangan interval 3,41-4,20.
2. Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur tergolong baik. Hal ini dilihat dari respon yang diberikan oleh para pegawai mengenai pernyataan kinerja pegawai berada dalam golongan tinggi berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan mencapai 4,32 dengan interval pada rentang 4,21-5,00.
3. Gaya kepemimpinan atau (X) dilihat dari parsial memberikan pengaruh kepada kinerja dari para pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur yakni positif. Ini ditunjukkan dari analisis regresi linier pada penelitian ini mencapai beta positif 0,376.
4. Pengaruh determinan dilihat pada gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja dari para pegawai (Y) Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur adalah sebesar 87,7%.

6. SARAN

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur disarankan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi dari organisasi karena sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para pegawai.

2. Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Timur disarankan untuk tetap meningkatkan tingkat kehadiran dan meningkatkan tingkat kedisiplinan pada jam kerja yang sudah ditetapkan dengan cara selalu datang sesuai waktu serta pulang di jam kerja sudah berakhir.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya yang bisa digunakan untuk bahan perbandingan dan memperoleh hasil lebih baik dari sebelumnya.

7. DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Anoraga. 2014. Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Armstrong Pitt. 2013. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE.
- Dubrin Wallace. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Lohman Eduardo. 2013. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Maharjan Purwa. 2012. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Bandung: Mandar Maju.
- Martoyo Adi. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis Jhonson. 2016. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian Putra. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.
- Sudarmanto Ageng. 2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Renika Cipta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha Andrea. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2011. Pengaruh Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Wursanto Aji. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Digital. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.

JURNAL:

- Doni Oktavianus Antou. 2013. Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado. Universitas Sam Ratulangi. Manado. Diakses pada 23 Oktober 2022. <http://ejournal.unsrat.ac.id>
- Nuryani, Ni Nyoman Juli. 2014. Financial Performance of Sustainable Farmers Cooperative (Kaptan) in Bali: Leadership, Organizational Culture, Participation, Budget and TQM. Universitas Udayana. Denpasar. Diakses pada 24 Oktober 2022. <http://simdos.unud.ac.id>
- Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Universitas Brawijaya. Malang. Diakses 25 Oktober 2022 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.lub.ac.id/index.php/jab/article/view/1676/2060>
- Saiful Bakhri Basri. 2015. Linking Leadership Style. Work Environment Job Characteristics To Civil Servants Performance: The Mediating Role Of

Job Satisfaction. University of Konawe.
Sulawesi Tenggara. Diakses pada 26
Oktober 2022.
[http://ijhssi.org/papers/v4\(12\)/J040120
75084.pdf](http://ijhssi.org/papers/v4(12)/J04012075084.pdf)

Winaya, Erviantono, Dewanto 2016, Pengaruh
Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru di
SMA N 1 Gianyar, Diakses pada 28
Oktober 2022.
[ti.com/id/publications/165257/pengar
uh-sertifikasi-terhadap-kinerja-guru-di-
sma-n-1-gianyar.](http://ti.com/id/publications/165257/pengaruh-sertifikasi-terhadap-kinerja-guru-di-sma-n-1-gianyar)

Yasinta, Putu Nomy et al. 2022. Resiliensi
Pemerintah Kabupaten Gianyar dalam
Mewujudkan Pariwisata Berkelanjutan
di Tengah Pandemi Covid-19.
Universitas Udayana. Denpasar.
Diakses pada 23 Februari 2023.
[https://transformative.ub.ac.id/index.p
hp/jtr/article/view/266.](https://transformative.ub.ac.id/index.php/jtr/article/view/266)