



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar

Muh Ilham Syamsur¹, M Yusuf Alfian Rendra Anggoro Kr², Andi Risfan Rizaldi³

Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi : muhammadilhambk@gmail.com¹, rendraanggoro@unismuh.ac.id²

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Maret 2026, Article published: 01 Mei 2026

ABSTRACT

This study is motivated by problems in leadership style at the Youth and Sports Office of Makassar City, particularly the tendency toward an authoritarian leadership style and the lack of effective communication between leaders and employees. These conditions lead to unclear task distribution, lack of support, and have an impact on decreasing employee performance. The purpose of this study is to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance in the institution. This research uses a quantitative method with a causal approach, where data were collected through questionnaires and analyzed using statistical techniques such as validity tests, reliability tests, and simple linear regression. The results of the study indicate that leadership style has an influence on employee performance. Effective leadership styles, particularly those that are communicative and participative, are able to improve work quality, work quantity, timeliness, and employee cooperation. Therefore, it can be concluded that improving leadership style is an important factor in enhancing employee performance and achieving organizational success.

Keywords: *leadership style, employee performance, organizational communication.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan dalam gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, khususnya kecenderungan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter serta kurangnya komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan ketidakjelasan tugas, kurangnya dukungan, serta berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang komunikatif dan partisipatif, mampu meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perbaikan gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, komunikasi organisasi.*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam organisasi sektor publik, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengarah, tetapi juga sebagai sarana untuk memotivasi, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan kerja sama antarpegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar sebagai salah satu instansi pemerintah memiliki peran strategis dalam mengelola program kepemudaan dan olahraga, di mana keberhasilan pelaksanaan tugas sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Namun, berdasarkan hasil observasi, ditemukan adanya permasalahan dalam penerapan gaya kepemimpinan yang cenderung bersifat otoriter serta kurang didukung komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, sehingga menyebabkan ketidakjelasan tugas, kurangnya dukungan, dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai serta munculnya perasaan kurang dihargai dan kehilangan arah dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, sehingga diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruhnya, khususnya pada instansi pemerintah daerah. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, di mana Erri et al. (2021) menemukan adanya pengaruh yang kuat, sedangkan Hartadi (2023) menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial namun berpengaruh secara simultan, dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan, sementara budaya organisasi lebih dominan. Di sisi lain, penelitian Tolu et al. menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja, serta Ismail et al. (2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan serta masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji fenomena kepemimpinan pada instansi pemerintah daerah, khususnya pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, termasuk kurangnya perhatian terhadap aspek komunikasi dan kecenderungan gaya kepemimpinan otoriter. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar dengan pertimbangan adanya fenomena permasalahan kepemimpinan yang berdampak pada kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 70 orang, dan teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi untuk mengamati kondisi kerja secara langsung, kuesioner dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terkait variabel penelitian, serta dokumentasi sebagai data pendukung. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t (parsial) untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner, observasi, dan dokumentasi memberikan gambaran mengenai kondisi gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 70 responden, diperoleh informasi bahwa sebagian besar pegawai menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan masih cenderung otoriter dan kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan. Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa komunikasi antara pimpinan dan pegawai belum berjalan secara efektif, yang berdampak pada kurangnya kejelasan tugas dan tanggung jawab. Kondisi ini berimplikasi pada menurunnya kinerja pegawai, terutama dalam aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama tim.

Untuk memperjelas hasil penelitian, berikut disajikan tabel hasil analisis deskriptif variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Kategori
Gaya Kepemimpinan	3,10	Cukup
Kinerja Pegawai	3,25	Cukup

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan belum optimal. Sementara itu, kinerja pegawai juga berada pada kategori cukup, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan kinerja. Selanjutnya, hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan

kontribusi terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Erri et al. (2021) dan Ismail et al. (2023). Namun, hasil ini juga berbeda dengan beberapa penelitian lain yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, seperti yang dikemukakan oleh Sepdiana (2021). Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Secara logis, gaya kepemimpinan yang efektif – terutama yang bersifat partisipatif dan komunikatif – mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta rasa tanggung jawab pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang komunikatif dapat menimbulkan kesenjangan antara pimpinan dan pegawai, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan dalam penerapan gaya kepemimpinan, khususnya dalam meningkatkan komunikasi, keterlibatan pegawai, serta pemberian dukungan yang lebih optima

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar, di mana gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang komunikatif berdampak pada menurunnya kualitas kinerja pegawai, khususnya dalam aspek kejelasan tugas, kerja sama, dan ketepatan waktu, sedangkan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga kinerja dapat meningkat secara optimal; temuan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai serta memberikan implikasi bahwa pimpinan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang efektif, pemberian arahan yang jelas, dan pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau lingkungan kerja agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai).

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada pimpinan dan seluruh pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Makassar yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data yang dibutuhkan. Terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingannya selama proses penelitian, serta kepada keluarga dan pihak lain yang telah memberikan dukungan. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan yang diberikan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini

DAFTAR RUJUKAN

- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 115–123.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 45–53.
- Farida, I., & Fauzi, A. (2020). Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 67–75.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 25–34.
- Herlambang, S. (2023). Kinerja pegawai dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 89–98.
- Ismail, H. A., Kess, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 120–130.
- Kurniawati, E. (2017). Analisis indikator kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 33–40.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rosalina, D., & Wati, L. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 55–63.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EMBA*, 9(3), 321–330.