

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS LINGKUNGAN HIDUP PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Ananda Putri Maisyarah<sup>1</sup>, Murdiansyah Herman<sup>2</sup>, Fika Fibriyanita<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi, 63201, Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NPM17120010

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi, 63201, Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN1109127301

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi, 63201, Ilmu Administrasi Publik, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, NIDN1121028803

**Email : anandaputrimaisyarah@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Dalam kehidupan bermasyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin, seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan dan Gaya kepemimpinan yang seperti apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* dan *kualitatif* dengan rancangan korelasi, dimana penelitian ini melibatkan tindakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, yaitu melakukan pengamatan langsung tentang objek yang akan diteliti, serta melakukan pencatatan secara sistematis tentang hal tertentu yang diamati. Serta juga dengan cara telaah dokumen, yaitu pengumpulan data dengan menelusuri dan mempelajari dokumen dan laporan tertulis lainnya untuk mendukung penelitian ini. Hasil penelitian ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup provinsi kalimantan selatan. Kemudian kendala yang dialami kurangnya perhatian pegawai terhadap gaya kepemimpinannya, khususnya gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan supportif.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja pegawai dan Organisasi.

---

## **ABSTRACT**

*In public life, both formal and non-formal organizations are always considered more than others. A person who has more ability is then appointed or appointed as a person entrusted to organize others, usually such a person is called a leader, a leader is needed to move the organization especially in the management of human resources. The development of management and leadership in any organization is important and needs attention. A leader must be able to create a conducive atmosphere, give enough attention, give appreciation to work performance, establish good communication with all employees. Employees or apparatus are human resources who are expected to be agents of development in advancing the order of government and development in order to achieve the welfare that is aspired. This research was conducted to find out about the leadership style has a significant effect on employee performance in the Environment Office of South Kalimantan Province and leadership style as to whether the most dominant influence on employee performance in the Environment Office of South Kalimantan Province. The method used in this study is quantitative and qualitative with correlation design, where this study involves the act of collecting data conducted by means of observation, namely making direct observations about the object to be studied, and recording systematically about certain things observed. And also by way of document review, namely the collection of data by tracing and studying documents and other written reports to support this research. The results of this study discussed the influence of the leadership style of the head of the office on the performance of employees in the office of the environment office of the province of South Kalimantan. Then the obstacles experienced by the lack of employee attention to his leadership style, especially the leadership style of the directive and the supportive leadership style.*

*Keywords: Leadership style, Employee and Organizational Performance.*

## **PENDAHULUAN.**

Dalam kehidupan bermasyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah factor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Pegawai atau aparatur adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung pegawai atau aparatur sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih cerah dan lebih baik.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi dan berdasarkan penelitian diatas maka mengangkat permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan ?
2. Gaya kepemimpinan yang seperti apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan ?

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dan gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan.

## **METODE.**

Dalam riset ini memakai tipe *kuantitatif* dan *kualitatif*. Tipe riset Kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menguraikan tentang gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan (dengan mengambil sampel karyawan). Sedangkan kualitatif penjelasan yang dapat dipertanggungjawabkan dengan disusun secara sistematis, ilmiah kemudian diinterpretasikan/ditafsirkan terhadap data yang diperoleh dari penelitian, selanjutnya data diuraikan secara teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih dan efektif sehingga memudahkan pembahasan dan pemahaman.

## **PEMBAHASAN.**

### **A. Gaya kepemimpinan Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan**

Data yang disajikan dalam tabel berikut adalah data tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Lingkungan Hidup. Data tersebut diolah langsung dari responden yang menjadi sampel melalui alat pengumpulan data berupa angket/kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel X. Data tersebut selanjutnya diolah kemudian disajikan dalam bentuk tabel distribusi tentang gaya kepemimpinan (x).

Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan, cenderung menerapkan gaya kepemimpinan konsultasi (G1) dengan kata lain pemimpin menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan. Pemimpin dengan gaya ini mau menjelaskan keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dan mau menerima pendapat dari pengikutnya, tetapi pemimpin masih harus terus memberikan pengawasan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas-tugas pengikutnya atau bawahannya serta pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

### **B. Gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Selatan**

Pada Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-sel dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan, yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif .

#### **Pengaruh Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pimpinannya dan pemimpin tersebut menyatakan kepada bawahannya tentang bagaimana dapat melaksanakan suatu tugas. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan direktif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan direktif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan direktif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan direktif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Supportif Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan suportif adalah gaya kepemimpinan dengan cara menekankan diri, bersahabat, mudah di dekati dan bersikap ramah serta menyenangkan

bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan supportif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan supportif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan supportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan supportif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai yang merupakan responden penelitian ini merasakan bahwa pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-Sel menunjukkan hal-hal yang menarik minat mereka, bersahabat, memberikan hadiah untuk penyemangat kerja, dan berperan aktif dalam meredakan konflik antar pegawai serta menjadi tempat curhat pada pegawai.

#### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan dengan cara pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan atau saran-saran dalam rangka pengambilan keputusan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, penerapan gaya kepemimpinan partisipatif akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Sementara itu, berdasarkan hasil pengujian juga diketahui bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif bukan saja mendukung kinerja pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-sel yang merupakan responden penelitian belum merasakan sepenuhnya keterlibatan dalam perumusan tujuan, penyusunan tugas dan pendiskusian masalah di kantor.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kehidupan manusia tidak bisa dipisahkan dari lingkungannya, baik lingkungan alam maupun lingkungan sosial. Perubahan lingkungan hidup di Kalimantan Selatan dapat kita lihat dari fenomena alam seperti adanya banjir, kekeringan, curah hujan yang ekstrim, dan lainnya. Oleh sebab itu pemulihan, pengawasan dan pemantauan terhadap kualitas lingkungan hidup di Kalimantan Selatan menjadi prioritas.
2. Berdasarkan hasil olah data di atas kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-sel dipengaruhi oleh variabel independen yang digunakan, yaitu gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif. Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bukan saja mendukung kinerja

pegawai, tetapi juga merupakan faktor penentu baik dan tidaknya kinerja pegawai. Sama halnya kepemimpinan supportif memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai yang merupakan responden penelitian ini merasakan bahwa pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-Sel menunjukkan hal-hal yang menarik minat mereka, bersahabat, memberikan hadiah untuk penyemangat kerja, dan berperan aktif dalam meredakan konflik antar pegawai serta menjadi tempat curhat pada pegawai. Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kal-sel yang merupakan responden penelitian belum merasakan sepenuhnya keterlibatan dalam perumusan tujuan, penyusunan tugas dan pendiskusan masalah di kantor.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memiliki saran sebagai berikut:

1. Diharapkan agar pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kalsel 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 perusahaan. yang masih dalam kategori cukup efektif ini masih belum optimal untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan pimpinan agar lebih meningkatkan tanggung jawabnya sebagai seorang pimpinan yang mampu memberi kebebasan, mengawasi serta mampu mengarahkan pegawainya ke arah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik.
2. Pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kalsel dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu untuk memperhatikan gaya kepemimpinannya, khususnya gaya kepemimpinan direktif dan gaya kepemimpinan supportif. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan ini memiliki kontribusi yang positif dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Pemprov Kalsel perlu memperhatikan faktor keikutsertaan pegawai dalam perumusan kebijakan atau penyelesaian masalah. Hal ini dikarenakan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif belum memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mengeksplorasi variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya komitmen organisasi serta iklim organisasi.

## **REFERENSI**

- Ardana Komang & Mujiati & Sriati, 2009. Perilaku Keorganisasian. Graha Ilmu, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1996. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Rineke Cipta, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2010. Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 1955. Seri Kajian Birokrasi, Reformasi birokrasi publik di Indonesia. Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Fahmi. Irham, 2010. Manajemen Kinerja : Teori dan Aplikasi, Alabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi), Jakarta Bumi Aksara.
- Irmim, Soejitno, 2004. Kelemahan Manajer Indonesia. Sayma Media, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1994. Pemimpin dan Kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persadaa, Jakarta.
- Lako, Andreas, 2004. Kepemimpinan&Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi. Amarah Books, Yogyakarta.
- Mulyono, Mauled, 1993. Penerapan Produktivitas dalam Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.