

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA, ESDM DAN TRANSMIGRASI PROVINSI GORONTALO

Nurfitri Wijayanty Buluatie¹, Moh. Agus Salim Monoarfa², Rezkiawan Tantawi³, Lisda L. Asi⁴

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia⁴

Email: rezkiawan@ung.ac.id

Abstract: The purpose of this study was to determine how much influence leadership style and competence have on employee performance in the Manpower, Energy and Mineral Resources and Transmigration Office of Gorontalo Province. This study uses a quantitative approach with the method used in this study is a correlational quantitative method with a sample size of 92 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire and documentation and the data analysis technique in this study used multiple regression. The results of the study showed that there was a positive and significant influence between leadership style and competence on employee performance in the Manpower, Energy and Mineral Resources and Transmigration Office of Gorontalo Province. The coefficient of determination value of the regression model that had been obtained previously showed that there was an influence of leadership style and competence together on performance of 0.342 or 34.2% and the remaining 65.8% was determined by other factors outside the model that were not studied.

Keywords: Leadership Style; Competence; Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional dengan jumlah sampel 92 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi serta teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,342 atau 34,2% dan sisanya sebesar 65,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompetensi; Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki tujuan memperoleh laba dan memberikan pelayanan kepada masyarakat menggunakan sumber daya manusia sebagai penggerak kegiatan operasional sehari-hari, jika sumber daya manusia yang menggerakkan kegiatan operasional baik, maka organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemberdayaan penggunaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting pada suatu organisasi.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirawan (2015) bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara, Keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia diukur melalui kinerja pegawai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Purnama et al (2020) bahwa jika sistem pengembangan sumber daya manusia terlaksana dengan baik maka kualitas dari pegawai akan meningkat, dengan meningkatnya kualitas pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Kinerja merupakan suatu hasil atau perbuatan yang dikerjakan oleh pegawai demi mencapai tujuan organisasi, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas ini juga yang dijadikan sebagai dimensi dari pengukuran kinerja. Herlambang (2014) mengemukakan bahwa kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana

individu dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai apa yang dilakukan pegawai, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi organisasi antara lain kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Sementara menurut Asmawiyah (2020) kinerja adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya.

Masalah terkait kinerja pegawai bisa bervariasi dari setiap organisasi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wirawan (2015) bahwa masalah yang lazim ditemukan di sebuah organisasi diantaranya adalah pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik, atau tidak mendapatkan pelatihan yang memadai serta kurangnya motivasi yang disebabkan oleh kurangnya penghargaan, kesempatan pengembangan karir, atau kurangnya rasa keterlibatan dalam keputusan atau perubahan di tempat kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Sumardi (2016) mengemukakan bahwa dalam suatu instansi kepemimpinan, juga dipandang sebagai bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku. Namun kepemimpinan akan dikaitkan dengan proses perilaku orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat (Resources) yang tersedia bagi suatu organisasi. Thoha (2017) juga mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Guntur dan Hotlan (2017) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Head Office PT Marifood), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Head Office PT Marifood. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Suwarno dan Bramantyo (2019) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Heri dan Fitri (2020) dalam penelitiannya dengan judul, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) dalam penelitian dengan judul pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo.

Desi et al (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah berkaitan dengan kompetensi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Wibowo (2017) juga mengemukakan bahwa Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja.

Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sementara menurut Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Suhartini (2015) mengemukakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerjanya, jika telah terjadi masalah-masalah kompetensi dalam suatu organisasi maka tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri. Pada hakikatnya kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja, sehingga tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo merupakan instansi pemerintah daerah yang membantu pemerintah provinsi Gorontalo dalam melakukan penyelesaian perselisihan tenaga kerja dan syarat kerja, memantau kesejahteraan tenaga kerja dan hubungan industrial serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Sebagai organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat, Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo sudah seharusnya menciptakan suasana kondusif dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo menjadi maksimal sesuai dengan visi dan misi lembaga.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, pegawai dengan inisial EDH memberikan pendapat bahwa rendahnya kinerja pegawai dikarenakan terdapat pegawai yang tidak merasa dihargai atau mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen atau rekan kerja, sehingga pegawai mengalami penurunan dari segi efektivitas kerja. Pegawai dengan inisial AMD juga berpendapat bahwa rendahnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh banyak pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena kurangnya perencanaan yang baik. Hal ini dapat mencakup penjadwalan yang buruk, tidak mengidentifikasi prioritas dengan jelas, atau tidak memperhitungkan estimasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.

Yanti et al (2022) dalam penelitiannya dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia), hasil penelitian mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Rahmat et al (2023) dalam penelitian dengan judul (pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Malatunrung Rezkindo), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Malatunrung Rezkindo. Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja, ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang mengumpulkan dan menganalisis data numerik untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini berlandaskan pada positivisme, yang menekankan pengukuran objektif untuk memahami realitas, yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis melalui analisis statistik. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang telah teruji keabsahan dan keandalannya. Data dianalisis menggunakan teknik statistik. Temuan dari penelitian berkontribusi dalam pengujian hipotesis yang telah dibuat.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

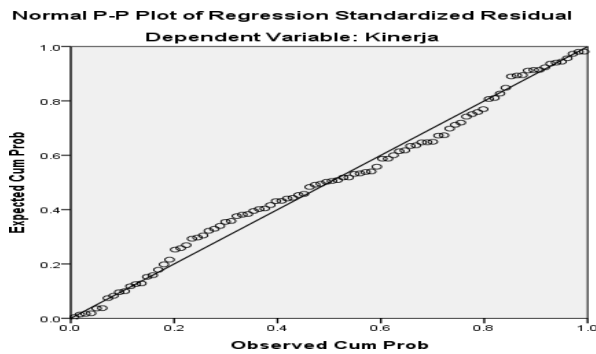
Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, kinerja merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS release 20.0.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.570
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov- Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) 0.570 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi. Selanjutnya uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-P Plot seperti terlihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal, sehingga analisis data kuantitatif dengan analisis regresi dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi uji persyaratan ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas hubungan linear antar variabel bebas. Dalam mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan nilai variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila toleransinya < 0,1 dan variance inflation factor (VIF) < 10. Hasil uji multikolinearitas terkait dengan struktur regresi model dependen variabel kinerja disajikan pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.883	1.133
	Pemberdayaan Tim	.883	1.133
a. Dependent Variable: Kinerja			

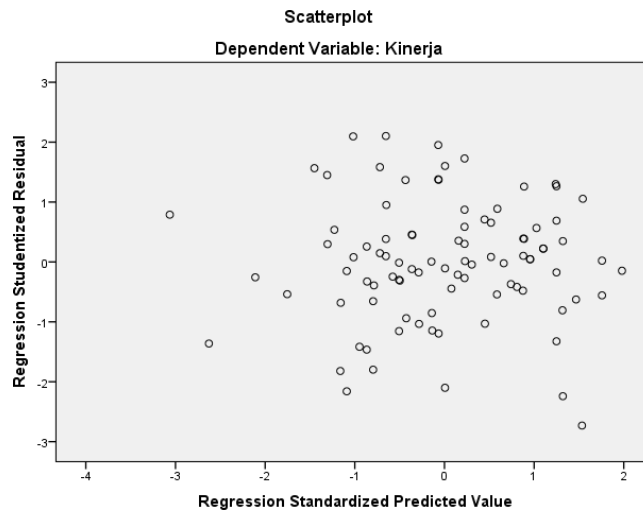
Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 2 di atas, diketahui bahwa semua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini memperoleh hasil nilai variance inflation factor (VIF) lebih besar dari angka 10 yang dipersyaratkan hal ini dapat dikatakan bahwa dalam model ini tidak terjadi multikolinear diantara

variabel bebas yang diteliti. Dengan demikian proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji persyaratan ini menentukan bahwa residual tidak boleh berhubungan satu sama lain. Gangguan (disturbance) U_i akan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan adalah satu angka konstan yang sama dengan varians. Hal ini sebenarnya merupakan asumsi homoskedastisitas, atau varians sama. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 *scatterplot* kinerja di atas, secara grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random atau acak dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat *homogeny* atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Dengan demikian berdasarkan gambar 2 *scatterplot* di atas dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang diteliti, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi dilanjutkan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. secara parsial digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja, maka dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji regresi secara parsial variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	1.935	5.919		.327	.745
	Gaya Kepemimpinan	.567	.108	.460	5.239	.000
	Kompetensi	.382	.118	.284	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 3 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,460 atau sebesar 46% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai gaya kepemimpinan semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk gaya kepemimpinan terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 5,239 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 89) sebesar 1.662. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 2: Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja. secara parsial digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja, maka dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji regresi secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.935	5.919		.327	.745
	Gaya Kepemimpinan	.567	.108	.460	5.239	.000
	Kompetensi	.382	.118	.284	3.239	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan output komputer pada tabel 4 mengenai koefisien regresi, diperoleh besarnya koefisien regresi pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,387 atau sebesar 38,7% dan koefisien regresi ini bertanda positif. Hal ini menunjukkan jika nilai kompetensi semakin meningkat atau semakin baik maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Model hubungan uji parsial untuk kompetensi terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji t hitung sebesar 3,239 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 89) sebesar 1.662. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 3: Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja. secara simultan digunakan analisis regresi linear dengan bantuan software komputer program SPSS for Windows Release 20.0 dengan output komputer terlihat secara rinci ada pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	614.433	2	307.217	24.661	.000 ^b
	Residual	1108.730	89	12.458		
	Total	1723.163	91			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji f sebesar 24,661 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 89) sebesar 2,710. Dengan hasil output komputer Sig 0,000 lebih kecil dari alpha (α = 0,05). Hasil uji-f untuk model regresi secara simultan gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja\

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi R² disajikan pada tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.357	.342	3.530

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil analisis pada tabel 6 di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,342 atau 34,2% dan sisanya sebesar 65,8% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Berdasarkan sebaran jawaban perindikator, menunjukkan bahwa indikator kemampuan mengambil keputusan memiliki sebaran terendah dibandingkan lima indikator lainnya. Data deskriptif mengindikasikan bahwa rendahnya nilai indikator kemampuan pengambilan keputusan pada seorang pemimpin dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satunya adalah rasa takut terhadap kemungkinan kegagalan, yang membuat pemimpin enggan mengambil langkah tegas dan berani. Selain itu, terlalu banyaknya pilihan yang tersedia sering kali menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian dalam menentukan keputusan terbaik. Tekanan sosial, seperti kritik dari rekan kerja atau masyarakat, juga menjadi hambatan signifikan yang memengaruhi keberanian pemimpin dalam bertindak. Kurangnya kepercayaan diri memperburuk situasi, karena pemimpin tidak yakin dengan kemampuan atau penilaiannya sendiri. Lebih jauh, tidak melibatkan tim dalam proses diskusi dan pengambilan keputusan menciptakan keterbatasan perspektif, sehingga keputusan yang diambil menjadi kurang efektif dan optimal.

Sebaliknya, indikator dengan sebaran tertinggi adalah kemampuan mengendalikan bawahan, tingginya nilai indikator kemampuan mengendalikan bawahan menunjukkan efektivitas seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Hal ini didukung oleh kemampuan pemimpin dalam mengkomunikasikan pesan secara jelas dan efektif, sehingga bawahan memahami tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, pemimpin mampu memotivasi bawahannya dengan memberikan dorongan yang relevan untuk meningkatkan kinerja. Kemampuan mendelegasikan tanggung jawab secara tepat juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pemimpin yang fleksibel dalam memecahkan masalah menunjukkan keterampilan adaptasi yang baik terhadap berbagai situasi. Terakhir, kepekaan dalam mendengarkan umpan balik serta kemampuan mengarahkan tindakan bawahan secara strategis memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, dinyatakan diterima.

Desi et al (2017) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif serta mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan tergantung kepada pemimpin yang berperan untuk memutuskan, mengarahkan dan mengawasi karyawannya. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Guntur dan Hotlan (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Head Office PT Marifood. Hasil yang sama juga dikemukakan

dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwarno dan Bramantyo (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan sebaran jawaban per indikator, diketahui bahwa indikator pengetahuan (knowledge) memiliki sebaran jawaban terendah dibandingkan dengan lima indikator lainnya. Rendahnya nilai indikator pengetahuan disebabkan oleh berbagai faktor yang saling memengaruhi. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya pengembangan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan, sehingga individu tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, minimnya kesadaran terhadap pentingnya pengetahuan menyebabkan motivasi belajar yang rendah. Kurangnya sistem penghargaan bagi individu yang menunjukkan peningkatan pengetahuan juga menjadi faktor penghambat dalam mendorong pembelajaran. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah usia, di mana proses belajar dan adaptasi terhadap pengetahuan baru cenderung menurun seiring bertambahnya umur. Kombinasi dari faktor-faktor ini berkontribusi terhadap rendahnya penguasaan pengetahuan pada individu.

Sebaliknya, indikator dengan sebaran jawaban tertinggi adalah keterampilan (skill), tingginya nilai indikator keterampilan kerja mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh penguasaan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan, yang diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, atau pendidikan. Keterampilan kerja yang tinggi juga berkontribusi langsung terhadap kinerja individu, karena kemampuan teknis yang baik memungkinkan penyelesaian tugas dengan kualitas yang optimal. Selain itu, keterampilan interpersonal dan manajerial yang dimiliki turut memperkuat koordinasi dan kolaborasi dalam tim. Dengan demikian, tingginya keterampilan kerja menjadi faktor kunci dalam mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi sederhana dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, dinyatakan diterima.

Wibowo (2017) juga mengemukakan bahwa Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Heri dan Fitri (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Hasil yang sama juga dikemukakan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja.

Berdasarkan sebaran jawaban per indikator, diketahui bahwa indikator efektivitas memiliki sebaran jawaban terendah dibandingkan lima indikator lainnya. Rendahnya nilai indikator efektivitas disebabkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi produktivitas individu. Salah satunya adalah kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, yang mengakibatkan penyelesaian tugas menjadi tidak efisien dan melampaui batas waktu yang ditentukan. Selain itu, kurangnya pelatihan kerja yang memadai membuat individu tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Penempatan pegawai yang kurang tepat, di mana individu ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kompetensinya, juga menjadi hambatan dalam mencapai efektivitas kerja. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah rendahnya motivasi kerja, yang mengurangi dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kombinasi dari faktor-faktor ini mengakibatkan efektivitas kerja menjadi rendah.

Sementara itu, indikator dengan sebaran jawaban tertinggi adalah kuantitas kerja, tingginya nilai indikator kuantitas kerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki efisiensi dan disiplin yang baik dalam mengatur waktu serta prioritas pekerjaan. Selain itu, pemahaman yang jelas terhadap tanggung jawab dan target kerja memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan fokus dan produktivitas tinggi. Kemampuan ini juga mencerminkan kompetensi teknis yang memadai, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat tanpa

mengorbankan kualitas. Dengan demikian, kuantitas kerja yang tinggi menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, hasil yang dihasilkan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Yanti et al (2022), hasil penelitian mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmat et al (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Malatunrung Rezkindo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan teoritis empiris dapat ditarik kesimpulan bahwa.

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, jika terjadi perubahan nilai gaya kepemimpinan maka akan terjadi perubahan pada kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo pada arah yang sama.
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai kompetensi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, jika terjadi perubahan nilai kompetensi maka akan terjadi perubahan pada kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo pada arah yang sama.
- 3) Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo adalah positif dan signifikan, tanda positif mempunyai makna bahwa semakin baik nilai dari variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo, jika terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan dan kompetensi maka akan terjadi perubahan pada kinerja pegawai di dinas tenaga kerja, ESDM dan transmigrasi Provinsi Gorontalo pada arah yang sama.

SARAN

Sesuai dengan kesimpulan penelitian ini, beberapa saran berikut perlu dipertimbangkan, yaitu:

- 1) Pemimpin dapat melatih pengambilan keputusan melalui simulasi krisis dan membentuk tim tanggap darurat yang siap memberikan data cepat dan solusi tepat, penggunaan alat bantu seperti matriks prioritas juga membantu mempercepat proses pengambilan keputusan.
- 2) Para pegawai diharapkan dapat lebih aktif memperbarui pengetahuan, hal ini dapat dilakukan dengan cara mengikuti webinar, lokakarya, atau pelatihan online yang relevan dengan bidang yang ditekuni.
- 3) Pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, ini bisa dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan manajemen waktu dan teknik penyelesaian masalah. Selain itu, penggunaan alat bantu kerja seperti software manajemen proyek dan metode kerja yang lebih terstruktur dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Rineka Cipta.

Asmawiyah. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management, 5 (2).

Desi D, Marina, M. Ali. (2017). The Relation Between Leadership Form And Employee Work Performance.

- Fadillah, R. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu Di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6 (1), 1-9,
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guntur, Hotlan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Head Office PT Marifood. *Jurnal Agora*, 5 (1), 1-8.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Heri, Fitri, (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea"*, 1 (2), 17-29.
- Herlamban, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13 (1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Krisnawati, Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7 (1), 29-38.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnama, Rahmawati, Yulianthini. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 101-110.
- Rahmat R, Ridwan, Bahrul U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 1 (3), 314-324.
- Rachmaniza, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*.
- Regina, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Jurnal Ekonomi Riset*, 3 (3).
- Robbins, P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, P.J. (2015). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan. Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhartini. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan Antara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Dan Fakultas Syariah Dan Hukum Uinam). *Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2 (1).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumardianti. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PT. PLN (Persero). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Sutrisno, Sutrisno, dan Saifuddin Zuhri. 2019. "PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas." *Journal of Dedicators Community* 3(1), 53-61.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1). <https://doi.org/10.30737/transparansi.v2i1.338>

- Tampubolon, S. M. (2016). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan. Jakarta: Pappas Sinar Sinanti.
- Toha, M. (2017). Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan. Keenambelas. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2 (2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan. Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Yamin & Maisah. (2016). Kepemimpinan dan manajemen masa depan. Bogor: IPB Press.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386. Retrieved from <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>