

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Kota Samarinda

Yundi Permadi Hakim^{1*}, Mega Aulianda², Bowo Lestono³

Email Korespondensi : permadihakim21@gmail.com

Program Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Samarinda, Indonesia^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2), baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Desain penelitian ini bersifat kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disebarakan kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang berlokasi di Jalan Mayjen MT Haryono, Samarinda, Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan yang berjumlah 545 orang, sedangkan jumlah sampel sebanyak 100 responden, diperoleh menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menjelaskan tujuan penelitian, membagikan kuesioner, serta mengumpulkannya kembali setelah diisi. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 16, dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan analisis inferensial berupa regresi linier berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi yang menggambarkan bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, gaya kepemimpinan, meskipun memiliki arah pengaruh positif, belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi, motivasi, atau budaya organisasi guna menjelaskan variabel kinerja secara lebih komprehensif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kompetensi; Kinerja; Dinas Perhubungan; Kota Samarinda

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang terbentuk berdasarkan Perda Kota Samarinda Nomor 5 Tahun 2001, merupakan instansi teknis dimana dalam melaksanakan tugasnya langsung bersentuhan dengan masyarakat, sehingga kinerja dan pelayanannya dapat langsung dirasakan oleh segala lapisan masyarakat. Serangkaian upaya peningkatan kinerja pelayanan yang telah dilakukan oleh Dinas Perhubungan selama ini, baik yang bersifat fisik berupa penyediaan infrastruktur lalu lintas guna menjamin keamanan, keselamatan dan ketertiban masyarakat dalam berlalu lintas telah diupayakan dengan optimal. Demikian juga halnya dengan upaya peningkatan kinerja pelayanan non fisik yang berupa peningkatan SDM, penyuluhan dan sosialisasi berbagai peraturan dan kebijakan berlalu lintas, juga telah dilakukan dengan mengajak Instansi terkait serta elemen

masyarakat yang ada.

Semakin tumbuhnya perekonomian di Kota Samarinda berdampak pada semakin ramainya kendaraan transportasi pengangkutan atau kendaraan logistik yang mengangkut hasil produksi. Dinas perhubungan Kota Samarinda memiliki wewenang dalam pengawasan lapangan yang belum optimal dan penertiban lalu lintas serta pelanggaran prosedur lalu lintas. Seperti menertibkan kendaraan bus dan truk yang melanggar aturan overload atau kelebihan muatan hingga tidak memiliki surat jalan dan sebagainya. Berdasarkan hal ini setiap instansi pemerintahan sekarang membutuhkan kinerja yang baik, organisasi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Samarinda sangat bergantung pada kinerja pegawai sebagai penentu visi misinya. Namun dalam praktiknya sering dijumpai tingkat kinerja yang belum optimal meskipun sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam instansi. Secara teoritis bagaimana gaya kepemimpinan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Gaya kepemimpinan yang positif seperti memberikan motivasi, komunikasi yang baik, menjelaskan tujuan organisasi yang ingin dicapai kepada pegawai dinas perhubungan diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan kompetensi dalam hal ini para pegawai dapat memecahkan masalah, mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dilapangan, bersikap profesional, jujur dan selalu berorientasi hasil kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Fokus masalah dalam penelitian ini ada pada tercapainya tujuan organisasi atau diharapkan dapat meningkatnya kinerja organisasi Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang dipengaruhi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dalam kegiatan operasionalnya. Dalam Penelitian sebelumnya yang dilakukan Fetaro Zandrato (2019) pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pancur Batu memiliki kontribusi yang signifikan. Keterbatasan penelitian ini hanya mencakup beberapa variabel saja yang difokuskan pada variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi mempengaruhi Kinerja. Penelitian ini hanya dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda tidak kepada seluruh Dinas Perhubungan Yang Ada di Provinsi Kalimantan Timur.

Meskipun penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai disektor kesehatan seperti instansi Puskesmas namun hasil tersebut belum diuji dalam konteks instansi pelayanan transportasi daerah seperti Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Karakteristik operasional Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Samarinda menuntut koordinasi lapangan intensif, penegakan prosedur lalu lintas, dan pelayanan publik di kawasan sungai, jalan, serta pelabuhan, berbeda secara signifikan dari organisasi yang diteliti pada studi terdahulu. Samarinda sebagai kota yang sering dilewati kendaraan bermuatan besar dan beberapa kapal yang melintas tidak sesuai dengan aturan operasional. Namun belum ada model empiris yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu analisis pada instansi layanan transportasi publik di kota Samarinda. Dengan demikian penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan dengan menguji pengaruh simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda sehingga dapat menyediakan masukan kepada pimpinan instansi tersebut.

Berdasarkan kesenjangan yang telah diselidiki penelitian ini mempertanyakan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Secara parsial bagaimana pengaruh

masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan dan parsial kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja pegawai Dishub Samarinda yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi. Kebaruan penelitian terletak pada penerapan yang menganalisis interaksi gaya kepemimpinan dan kompetensi dalam konteks instansi Dinas Perhubungan Kota Samarinda suatu aspek empiris dan teoritis yang belum tereksplorasi pada studi-studi sebelumnya.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai "perilaku seorang individu ketika ia mengarahkan aktivitas suatu kelompok" (Hemphill & Coons, 1957, hlm. 7). Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks tim penelitian dan pengembangan (R&D) adalah *consideration leadership style*, yang memungkinkan pemimpin mempertimbangkan pengetahuan implisit (tacit knowledge) yang dimiliki oleh karyawan R&D, yang pada akhirnya dapat memengaruhi inovasi produk. Namun demikian, pengaruh tersebut sering kali tidak sepenuhnya tertangkap dalam sistem pengukuran kinerja yang tersedia. Grabner et al. (2024) menegaskan bahwa meskipun sebagian besar perusahaan telah menerapkan sistem pengukuran kinerja untuk mengelola tim R&D, hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sistem ini tidak akan memberikan hasil optimal apabila pemimpin proyek tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Menurut Haruna (2024, dalam Simartama), kepemimpinan adalah suatu proses dalam memberikan pengaruh melalui pikiran, perasaan, dan tindakan untuk mengarahkan seluruh sumber daya guna mencapai tujuan bersama yang telah disepakati. Sementara itu, kompetensi menurut Noe (dalam Tarigan & Setiawan, 2020) adalah kemampuan individu dalam melaksanakan tugas profesinya, yang merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Senada dengan itu, Romy et al. (2022) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar perilaku individu, yang mencakup motif, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keterampilan, yang secara konsisten ditunjukkan oleh individu berkinerja unggul (Desmalia et al., 2025).

Mangkunegara (dalam Ananda et al., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejumlah penelitian sebelumnya turut mendukung pentingnya variabel-variabel ini dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lestari et al. (2025), dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintah Daerah*", menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian oleh Veritia (2024) yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Aditama Inovasi Asia di Jakarta Selatan*" juga menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan instrumen penelitian yang terstandar, pengolahan data kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kompetensi (X_2), baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang berjumlah 545 orang. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 100 responden, menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui instrumen penelitian seperti angket atau wawancara. Dalam hal ini, data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert (1 = "Sangat Tidak Setuju" hingga 5 = "Sangat Setuju") yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel: gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kinerja. Skala Likert, menurut Sugiyono (2019:152), digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial.

Sebelum mendistribusikan kuesioner, peneliti terlebih dahulu memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, meminta persetujuan partisipasi dari responden, serta mengarahkan cara pengisian kuesioner. Seluruh kuesioner diisi dan dikumpulkan pada saat yang sama untuk meminimalisasi kehilangan data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menurut Hair et al. (dalam Suhartanto et al., 2020), regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan bebas dari asumsi-asumsi klasik. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dengan keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Kompetensi
- ϵ = Error term

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Kode	Indikator	Referensi
Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan diartikan sebagai sebuah proses memberi pengaruh baik secara pikiran, perasaan, maupun tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan secara bersama-sama pula.	X1.1	1) Kemampuan Mengambil Keputusan	Menurut (Simarmata et al., 2021) dan (Harahap & Khair 2019) Dalam (Muhammad Alwi Haruna, 2024)
		X1.2	2) Kemampuan Motivasi	
		X1.3	3) Kemampuan Komunikasi	
		X1.4	4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan	
		X1.5	5) Tanggung Jawab	

Kompetensi	Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya	X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5	1) Keyakinan dan Nilai-nilai 2) Keterampilan 3) Pengalaman 4) Motivasi 5) Isu Emosional	Menurut (Arief & Nisak, 2022) dan (Wibowo, 2018) Dalam (Muhammad Alwi Haruna, 2024)
Kinerja	Menurut Robbins Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan	Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Komitmen	(Dwi Rahmadia Putri et al., 2023)

Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda, yang dianggap sebagai sampel representatif dari lingkungan organisasi pemerintahan dengan karakteristik beragam. Melalui keterlibatan partisipan dari institusi ini, penelitian diharapkan dapat menangkap berbagai perspektif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara kontekstual. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel utama dalam penelitian ini disajikan pada bagian selanjutnya.

Sumber data dalam penelitian ini terutama berasal dari data primer, yang dikumpulkan secara langsung dari partisipan melalui pengisian kuesioner di lokasi penelitian, yaitu Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Pengumpulan data dilakukan secara terstruktur untuk menjamin keterwakilan dan kualitas informasi yang diperoleh.

Menurut Whiston (dalam Sürücü & Maslakçı, 2020), validitas didefinisikan sebagai sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur data yang sesuai dengan tujuan penggunaannya. Sementara itu, reliabilitas merujuk pada konsistensi suatu instrumen dalam menghasilkan data yang serupa apabila digunakan dalam waktu atau kondisi yang berbeda.

Oleh karena itu, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, yakni kuesioner, benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud dan memberikan hasil yang konsisten. Pengujian ini menjadi langkah penting untuk menjamin keandalan dan keakuratan data yang digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Setelah melakukan kuisisioner kemudian instrumuen diuji dengan uji Validitas dan Reabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu item instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	Nilai r hitung Pearson Correlation	Nilai r tabel 10% (0,10)	Keterangan
1	0,678	0,163	Valid
2	0,678	0,163	Valid
2	0,929	0,163	Valid
4	0,736	0,163	Valid
5	0,534	0,163	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pertanyaan	Nilai r hitung Pearson Correlation	Nilai r tabel 10% (0,10)	Keterangan
1	0,914	0,163	Valid
2	0,930	0,163	Valid
2	0,847	0,163	Valid
4	0,575	0,163	Valid
5	0,703	0,163	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pertanyaan	Nilai r hitung Pearson Correlation	Nilai r tabel 10% (0,10)	Keterangan
1	0,714	0,163	Valid
2	0,834	0,163	Valid
2	0,651	0,163	Valid
4	0,549	0,163	Valid
5	0,610	0,163	Valid

Berdasarkan hal tersebut dari tabel 2, 3, 4 dapat dinyatakan valid berdasarkan (Sugiyono, 2022) mengemukakan bahwa keputusan pengujian validitas item instrumen, sebagai berikut:

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Nilai r hitung Cronbach's Alpha	Nilai r tabel 10% (0,10)	Keterangan
X1	0,724	0,163	Reliabel
X2	0,842	0,163	Reliabel
Y	0,702	0,163	Reliabel

Berdasarkan tabel 5 maka variabel X 1, X2 dan X3 dianggap reliabel karena memiliki nilai r diatas 0,6 atau nilai r hitung lebih besar daripada r tabel.

Tabel 6 Hasil Analisis Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi terhadap variabel Kinerja (Model Summaryb)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.842	.626

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan; b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Hasil SPSS

Hasil yang diperoleh dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,919 artinya terdapat hubungan yang rendah sebesar 0,919 antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R square) maka dari perhitungan data (terlampir) diperoleh nilai R Square 0,845 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi menjelaskan kinerja sebesar 84,5% sedangkan sisanya sebesar 0,155 atau 15,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 7 Coefficients a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.605	.811		9.377	.000
Gaya Kepemimpinan	.037	.030	.049	1.224	.224
Kompetensi	.653	.029	.911	22.559	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Diolah Hasil SPSS

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 7,605 artinya besarnya Y adalah 7,605 dengan asumsi X₁ dan X₂

bernilai konstan.

- b) Koefisien regresi X_1 sebesar 0,037 artinya setiap penambahan 1 (satu) nilai X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,037. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja, semakin naik Gaya Kepemimpinan maka semakin meningkat Kinerja. Kemudian hasil tersebut dinyatakan tidak signifikan.
- c) Koefisien regresi X_2 sebesar 0,653 artinya setiap penambahan 1 (satu) nilai X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,653. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja, semakin naik Kompetensi maka semakin meningkat Kinerja. Kemudian hasil tersebut dinyatakan signifikan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda yang telah melewati uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda memperoleh nilai signifikan atau model layak digunakan. Dari hasil uji F diperoleh nilai $F = 265,193$ dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,845 mengindikasikan bahwa 84,5% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi sementara sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti diluar penelitian ini. Temuan tersebut mengonfirmasi bahwa kedua faktor manajerial ini secara bersama-sama memiliki kontribusi yang kuat terhadap output kerja pegawai Dishub Samarinda. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Buluatie et al., 2025) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo" yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian secara Parsial Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan. Gaya Kepemimpinan memiliki nilai Unstandardized Coefficients Beta sebesar 0,037 menunjukkan nilai positif dan nilai tidak signifikan sebesar 0,224. Maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2025) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur" yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Meskipun secara deskriptif mayoritas responden menyatakan setuju bahwa pemimpin mereka memiliki sikap komunikatif dan mampu mengarahkan, namun secara statistik kontribusinya tidak cukup kuat memengaruhi hasil kerja pegawai jika dilihat secara terpisah. Hal ini bisa terjadi karena gaya kepemimpinan yang diterapkan belum konsisten atau belum disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik individu masing-masing pegawai di lapangan.

Hasil Penelitian secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Kompetensi memiliki nilai Unstandardized Coefficients Beta sebesar 0,653 menunjukkan nilai positif dan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Krisnawati & Bagia, 2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Prima Cargo" yang menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Pegawai. Variabel ini menjadi faktor dominan, sebagaimana tercermin dari koefisien regresi 0,653, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,653 satuan. Kinerja tinggi tampaknya lebih ditentukan oleh kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, seperti penguasaan tugas, keterampilan kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, serta komunikasi dalam tim. Data ini mendukung kerangka teori bahwa kompetensi merupakan modal utama dalam mendorong produktivitas kerja.

Temuan tersebut mendukung hipotesis simultan tetapi hanya satu hipotesis parsial variabel kompetensi yang terbukti signifikan. Hal ini menunjukkan untuk Dinas Perhubungan Kota Samarinda di lingkungan tersebut menunjukkan meskipun pemimpin memiliki peran penting, tanpa kompetensi individu yang memadai, upaya kepemimpinan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Model pengembangan Sumber Daya Manusia di instansi seperti Dishub perlu lebih berfokus pada peningkatan kompetensi pegawai teknis, termasuk pelatihan berkala, sertifikasi keterampilan, dan rotasi kerja berbasis kemampuan yang dimiliki masing-masing individu.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, model yang dikembangkan layak digunakan karena secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Secara parsial, gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks instansi pemerintahan di sektor layanan transportasi daerah. Temuan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja operasional Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Dengan demikian, studi ini memperkaya pemahaman teoretis mengenai variabel-variabel SDM yang paling efektif dalam mendorong produktivitas dan kualitas pelayanan publik.

Dari sisi praktis dan kebijakan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya program peningkatan kompetensi berbasis jabatan yang terstruktur, seperti pelatihan teknis, sertifikasi keahlian, serta rotasi tugas yang disesuaikan dengan kompetensi individu. Implementasi kebijakan semacam ini dapat menjadi referensi bagi instansi daerah lain untuk mereplikasi keberhasilan kinerja dengan memfokuskan investasi pada pengembangan kapabilitas individu. Rekomendasi ini bersifat orisinal dan aplikatif bagi unit pelayanan publik di berbagai kota berskala menengah.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan desain *cross-sectional* hanya menangkap kondisi pada satu titik waktu, sehingga tidak mampu mendeteksi perubahan dinamis dalam gaya kepemimpinan maupun kompetensi sepanjang waktu. Kedua, sampel yang digunakan terbatas pada 100 pegawai dari satu instansi, yang membatasi generalisasi hasil penelitian ke instansi atau wilayah lain. Ketiga, model yang digunakan belum mempertimbangkan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi, yang berpotensi menjelaskan sisa variabilitas kinerja sebesar 15,5%.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penggunaan pendekatan longitudinal untuk menangkap dinamika perubahan dari waktu ke waktu, serta metode analisis yang lebih

kompleks seperti Structural Equation Modeling (SEM) guna mengungkap hubungan tidak langsung antar variabel. Selain itu, perluasan populasi ke beberapa Dinas Perhubungan di daerah lain, serta penambahan variabel mediasi atau moderasi seperti motivasi intrinsik dan dukungan organisasi, akan memperkaya pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman yang sudah membantu andil dalam penelitian ini seperti Ibu Mega Aulianda dan Bowo Lestono yang telah berpartisipasi dalam proses penelitian ini. Wawasan dan kontribusi yang diberikan telah membantu penulis dalam mendalami berbagai aspek penelitian serta menyelesaikan artikel ini dengan baik. Adapun dukungan baik bersifat fisik dan non fisik serta masukan yang konstruktif, saran yang mendalam dalam menyempurnakan artikel ini sangat membantu penelitian ini. Bantuan dan dedikasi yang diberikan oleh teman-teman yang sudah berkontribusi sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, serta menjadi motivasi untuk terus melakukan penelitian dan berkarya dimasa mendatang.

Daftar Pustaka

- Ananda, P., Sembiring, Z., Hutasuhut, J., & Tiara, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(3), 170–185. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.131>
- Buluatie, N. W., Monoarfa, M. A. S., & Tantawi, R. (2025). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA, ESDM DAN TRANSMIGRASI PROVINSI GORONTALO. 8(1).
- Desmalia Desmalia, Darham Wahid, & Herawati Herawati. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bungo. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(2), 12–21. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1559>
- Dwi Rahmadia Putri, Puji Isyanto, & Dini Yani. (2023). Evaluasi Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Karawang Periode Mei 2023. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2(3), 213–219. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i3.1947>
- Grabner, I., Seiter, M., Wabnegg, M., & Wirth, H. (2024). The role of target difficulty and career tournaments in retaining creative R&D employees. *Contemporary Accounting Research*, 41(2), 1058–1088. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12931>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hemphill, J.K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behaviour description questionnaire. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: Its description and measurement* (pp. 6–38). Bureau of Business Research, Ohio State University.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>

- Lestari, D. P., Shaura, R. K., & Kurniawan, H. (2025). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in Regional Government Offices. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 113–119. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i1.1076>
- Muhammad Alwi Haruna. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 01–21. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i1.411>
- Sari, I., Efendi, A., & Anitra, V. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1).
- Suhartanto, D., Kusdiby, L., Chen, B., Dean, D., & Setiawati, L. (2020). Predicting consumer behaviour in tourism industry: Comparing Structural Equation Modelling (SEM) and multiple regression. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 830(3), 032090. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/830/3/032090>
- Simarmata, J., et al. (2021). Perencanaan sumber daya manusia. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sürücü, L., & Maslakçı, A. (2020). VALIDITY AND RELIABILITY IN QUANTITATIVE RESEARCH. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>
- Veritia, F. T. A. (2024). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ADITAMA INOVASI ASIA DI JAKARTA SELATAN. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1186>