



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam**

Skripsi

Diajukan Untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana Program Studi Ilmu
Administrasi Publik

Oleh

Abrial Darma Maurit Doko
2015310064

Bandung
2021



**Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam**

Skripsi

Oleh

Abrial Darma Maurit Doko
2015310064

Pembimbing

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A

Bandung
2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi
Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Abrial Darma Maurit Doko
Nomor Pokok : 2015310064
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai
di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang
Sarjana Pada Rabu, 21 Juli 2021
dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

: 

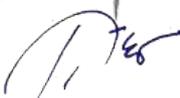
Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

: 

Anggota

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abrial Darma Maurit Doko

NPM : 2015310064

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

Dengan ini saya menyatakan skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 1 July 2021



Abrial Darma Maurit Doko

ABSTRAK

Nama : Abrial Darma Maurit Doko
NPM : 2015310064
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam

Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam diketahui kinerja yang dimiliki oleh instansi tersebut mendapat penilaian berhasil. Sehingga peneliti memiliki tujuan untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini dilihat berdasarkan gaya kepemimpinan *Consideration* dan *Initiating Structure*. Kemudian pada kinerja peneliti menggunakan teori dimensi kinerja pegawai dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan penilaian prestasi kerja (kinerja) PNS terdiri dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, berdasarkan strategi peneliti menggunakan penelitian *survey* kemudian berdasarkan tujuan peneliti menggunakan penelitian *eksplanatori tipe kausal*. Kemudian subjek ditentukan dengan cara *sensus*, dikarenakan jumlah populasi yang sedikit yaitu berjumlah 31 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui gaya kepemimpinan kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam menurut teori *Ohio State University* ialah *initiating structure* dan *consideration* yang tinggi sehingga sesuai dengan tipe 1 yang memiliki gaya kepemimpinan yang paling efektif. Kemudian berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui juga bahwa kinerja yang dimiliki pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam memiliki kategori yang tinggi. Berdasarkan hasil analisis korelasi dapat diketahui tingkat korelasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam yaitu moderat/edang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Name : Abrial Darma Maurit Doko
NPM : 2015310064
Title : The Influence of Leadership Style on Employee Performance in the Youth and Sports Agency in Batam City

At the Batam City Youth and Sports Office, it is known that the performance of the agency has been assessed as successful. So that researchers have a goal to conduct research on the influence of leadership style on employee performance at the Batam City Youth and Sports Office. The leadership style used in this study is based on the Consideration and Initiating Structure leadership styles. Then on the performance of researchers using the theory of employee performance dimensions from Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 46 of 2011 concerning the Assessment of Civil Servants' Work Performance which states that the assessment of PNS work performance (performance) consists of SKP assessment and work behavior assessment which includes quantity, quality, time, cost, service orientation, integrity, commitment, discipline, and cooperation.

In this study, researchers used quantitative research methods, based on the strategy of researchers using survey research and then based on the objectives of researchers using causal type explanatory research. Then the subject is determined by means of a census, because the population is small, which is 31 employees. Data was collected by means of interviews and distributing questionnaires.

Based on the results of the study, it is known that the leadership style of the head of the Batam City Youth and Sports Service according to the Ohio State University theory is initiating structure and high consideration so that it is in accordance with type 1 which has the most effective leadership style. Then based on the results of the study, it can also be seen that the performance of the Batam City Youth and Sports Service employees has a high category. Based on the results of correlation analysis, it can be seen that the level of correlation of leadership style on employee performance at the Batam City Youth and Sports Office is moderate / moderate.

Keywords: leadership style, performance employee

Kata Pengantar

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam” Skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Kota Bandung. Penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, banyak kesalahan yang mungkin penulis buat.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang turut terlibat dalam membantu penulis menyusun skripsi ini. Terutama kepada Bapak Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A yang telah membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua dan abang dari penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
2. Seluruh dosen Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
3. Cindy Wirawan yang selalu menemani dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
4. Willy Richardo, Yosua, Gody Kurniadi, dan Aditya terima kasih atas dukungan dan doanya.
5. Bang Tawarikh, Kak Nia, Bang Tumpal, Bang Jimmy, Bang Putera, Bang Tondi, Bang Gerry dan Bang Pandji terima kasih atas dukungan selama di bandung.

6. Om Eddy Prasetyo dan Kak Ifa terima kasih banyak atas dukungan dan doanya.
7. Tante Dina, Om Iwan, Tante Yuli, Tante Ning dan Om Jupri yang membantu dan terus mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi.
8. Yan, Waldy, Kristin, Dimas, Ezra dan Hadi terima kasih untuk bantuan dan doanya untuk menyelesaikan skripsi.
9. Kepada semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan dan doa yang peneliti tidak dapat sebutkan satu persatu penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan berguna untuk mendorong penelitian-penelitian selanjutnya.

Bandung, 1 July 2021

Abrial D.M. Doko

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR BAGAN.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II RANCANGAN PENELITIAN	10
BAB III KERANGKA TEORITIS	12
3.1 Kepemimpinan.....	12
3.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	12
3.1.2 Gaya Kepemimpinan	14
3.1.3 Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Teori Perilaku	15
3.2 Kinerja Pegawai.....	21
3.2.1 Pengertian Kinerja	21
3.2.2 Dimensi Kinerja Pegawai	22
3.3 Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai .	24
3.3.1 Penelitian Terdahulu	24
3.3.2 Penjelasan Teoritik Tentang Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja	27
3.4 Hipotesis	28
3.5 Model Penelitian	29

BAB IV	METODE PENELITIAN	30
	4.1 Pengumpulan Data.....	30
	4.1.1 Populasi dan Sampel.....	30
	4.1.2 Pengukuran	31
	4.1.3 Validitas dan Reliabilitas	38
	4.1.4 Pengumpulan Data.....	44
	4.2 Analisis Data.....	45
BAB V	HASIL.....	50
	5.1 Karakteristik Responden.....	50
	5.2 Deskripsi Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemuda dan Olaharaga Kota Batam.....	51
	5.2.1 Initiating Structure	52
	5.2.2 Consideration	55
	5.3 Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.....	60
	5.3.1 Orientasi Pelayanan	60
	5.3.2 Integritas	62
	5.3.3 Komitmen	64
	5.3.4 Disiplin	66
	5.3.5 Kerjasama	68
	5.3.6 Kuantitas	70
	5.3.7 Kinerja Pegawai.....	72
	5.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.....	73
BAB VI	PEMBAHASAN.....	78
BAB VII	KESIMPULAN dan SARAN	82
	7.1 Kesimpulan	82
	7.2 Saran	83
	DAFTAR PUSTAKA	84
	LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Model Penelitian.....	29
Tabel 4.1	Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan & Kinerja Pegawai	32
Tabel 4.2	Kategori Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 4.3	Hasil Perhitungan Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	39
Tabel 4.4	Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.5	Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen dari Cronbach	42
Tabel 4.6	Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Uji Reabilitas Kinerja Pegawai.....	44
Tabel 4.8	Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	48
Tabel 5.1	Deskripsi Responden Secara Umum	50
Tabel 5.2	Jawaban Pertanyaan Dimensi Initiating Structure	52
Tabel 5.3	Kategorisasi Initiating Structure	54
Tabel 5.4	Jawaban Pertanyaan Dimensi Consideration.....	55
Tabel 5.5	Kategorisasi Consideration.....	58
Tabel 5.6	Jawaban Pertanyaan Dimensi Orientasi Pelayanan	60
Tabel 5.7	Kategorisasi Orientasi Pelayanan	61
Tabel 5.8	Jawaban Pertanyaan Dimensi Integritas	62
Tabel 5.9	Kategorisasi Integritas	63
Tabel 5.10	Jawaban Pertanyaan Dimensi Komitmen	64
Tabel 5.11	Kategorisasi Komitmen	65
Tabel 5.12	Jawaban Pertanyaan Dimensi Disiplin	66
Tabel 5.13	Kategorisasi Disiplin	67
Tabel 5.14	Jawaban Pertanyaan Dimensi Kerjasama	68
Tabel 5.15	Kategorisasi Kerjasama	70
Tabel 5.16	Jawaban Pertanyaan Dimensi Kuantitas.....	71
Tabel 5.17	Kategorisasi Kuantitas	71
Tabel 5.18	Kategorisasi Kinerja Pegawai.....	73

Tabel 5.19 Hasil Uji Somers'd Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	74
Tabel 5.20 Kesimpulan Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	76

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Dua Model Dimensional Perilaku Pemimpin dari Universitas Ohio ..	20
Bagan 5.1 Tipe Gaya Kepemimpinan <i>Ohio State University</i>	59
Bagan 5.2 Kurva pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat penelitian	87
Lampiran 2. Kuesioner	88
Lampiran 3. Data kuesioner gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.....	92
Lampiran 4. Hasil uji validitas dan realibilitas	94
Lampiran 5. Hasil uji korealasi sommer's	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sebagai sekelompok orang yang berupaya serta bekerjasama guna tercapainya tujuan yang sama berdasarkan pengelompokkan kerja, pembagian kerja, distribusi otoritas dan koordinasi¹. Dalam suatu organisasi tentu nya terdapat hambatan-hambatan yang berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi, oleh karenanya perlu berbagai langkah secara tepat dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut.

Langkah yang bisa dilaksanakan dalam menghadapi hambatan-hambatan tersebut ialah memperkuat sisi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam organisasi, dengan menciptakan SDM yang terampil dan berkualitas. Sehingga dengan kuat nya faktor internal organisasi terutama dalam Sumber Daya Manusia nya maka suatu organisasi dapat menghadapi hambatan yang berasal dari luar organisasi. Sebagaimana Moeheriono memaparkan faktor terpenting serta mampu menentukan kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi ialah sumber daya manusia.²

Siagian menjelaskan kinerja ialah kemampuan atau prestasi seseorang yang meliputi berbagai unsur keandalan, mutu pekerjaan, keandalan, kerapian, prakarsa, kerjasama, inovasi, sikap, ketelitian, kehadiran, hasil kerja, dan lain-lain.³ Upaya dalam mencapai tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya, hal

¹ U. Silalahi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: PT Refika Adiatama, 2011), 406.

² Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 125.

³ Kurniawan, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang,' *Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1 (2018): 36.

tersebut sangatlah penting sebab karyawan ialah perencana, pemikir, serta pelaksana.⁴ Pentingnya suatu kinerja seperti yang diuraikan di atas sehingga kinerjanya yang baik akan mencapai tujuan organisasi, pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam diketahui bahwa kinerja yang mereka miliki adalah baik. Hal ini bisa terlihat dari hasil wawancara terhadap beberapa PNS di Dinas terkait dan dari hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Berikut beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan berdasarkan 5 dimensi penilaian kinerja yaitu kerjasama, orientasi pelayanan, disiplin, integritas, serta komitmen.⁵

Wawancara dengan Y sebagai Kasubag Kepegawaian:

Kita kalau dalam hal pemberian pelayanan di sini bagus, kalau saya di bidang kepegawaian jadi saya memberikan pelayanan kepada pegawai-pegawai, seperti mereka ingin mengurus hak-hak mereka seperti pensiun kemudian cuti mereka maka saya akan melayani nya dan selama ini tidak terdapat masalah atau complain dari para pegawai di dinas pemuda dan olahraga. Kemudian pelayanan untuk masyarakat nya biasa nya seperti peminjaman Gedung.

Bagus, kami dari awal menjadi pns sudah di berikan pembekalan bagaimana kita dalam berorganisasi apa yang boleh serta tidak boleh dilakukan. Kemudian dari awal tenaga kontrak bekerja di sini kita sudah memberitau apa hak dan kewajiban mereka kemudian apa yang boleh serta tidak boleh dilaksanakan dan selama ini tenaga baik dari pns maupun yang kontrak tidak ada yang melanggar.

Kami mengutamakan kepentingan dinas pemuda dan olahraga di bandingkan dengan kepentingan pribadi salah satu contoh nya kami ada kegiatan olahraga dan itu semua di luar waktu kerja seperti di selenggarakan pada hari sabtu dan minggu maka kami harus tetap melaksanakan tugas kami walaupun itu di luar dari jam kerja kami.

Mengenai sanksi kami mengacu kepada pp 52 yang dimana terdapat teguran ringan sedang, dan berat dan itu kita melihat apa yang mereka lakukan, jika masuk ke dalam berat maka sanksinya berupa pemecatan dan penerapan itu berjalan baik di dinas pemuda dan olahraga Dalam hal kerja sama tentu saja kami harus mampu bekerja sama dengan berbagai pihak

⁴ *Ibid*, 34.

⁵ BKN, 'Perka BKN nomor 1 tahun 2013 ketentuan pelaksanaan pelaksanaan PP nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS.' Diakses dari <https://www.bkn.go.id/27627/perka-bkn-nomor-1-tahun-2013-ketentuan-pelaksanaan-pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns>, pada (16.11.20).

terutama ketika ada event dan kami harus bekerja sama dengan baik agar acara berlangsung dengan sempurna, kemudian di sini kami juga ada bekerja sama dengan pihak KNPI kemudian organisasi kepemudaan lain nya.⁶

Wawancara dengan M S sebagai Analisis Barang Milik Negara:

Kami di sini sudah ada pedoman tentang bagaimana dalam memberikan pelayanan baik kepada masyarakat maupun kepada atasan dan rekan sekerja dan sejauh ini pelayanan yang di berikan baik kepada masyarakat maupun rekan sekerja dan atasan berjalan dengan baik dan tidak ada kendala. Di sini juga kita bertindak sesuai dengan tupoksi dari masing-masing jabatan kami.

Kami di sini ketika bertindak ya memang harus sesuai dengan etika dan sopan santun supaya hubungan kami dengan rekan sekerja juga bagus jika kami bertindak sesuai nilai dan etika yang ada di sini.

Memang kita harus memiliki sikap dan komitmen yang baik, kalau pns bukan system kerja seperti swasta yang harus selalu di pantau sehingga kita harus punya sikap kerja yang bagus untuk mencapai target kerja dan sejauh ini kami mampu menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan.

Sejauh ini di dinas ini belum ada pelanggaran atau teguran yang saya tau di berikan kepada para pekerja, sejauh ini tingkat disiplin cukup baik.

Ya disini kita harus mampu bekerja sama dengan baik sebagai contoh Ketika kita minta data atau rincian laporan lain jika 1 orang tidak bekerja dengan baik maka akan mempengaruhi dari hasil kerja yang dilakukan. Jadi kami harus bekerja sama dengan baik supaya kami dapat menyelesaikan kerja dengan baik.⁷

Wawancara dengan Y sebagai tenaga kerja honorer:

Di sini kami rasa di dalam memberikan pelayanan cukup baik terutama kepada atasan atau rekan sekerja kami sebab saling menghormati serta ketika ada kegiatan atau pun tugas kami dapat bekerja sama dengan baik, kalau ke masyarakat seperti pelaksanaan kegiatan POPDA kami harus melayani para pemain terpilih untuk berselenggara nanti nya.

Kami Ketika masuk memang sudah ada pembekalan tentang bagaimana yang dilarang ataupun tidak kemudian nilai-nilai sehingga kami harus bertindak sesuai dengan pedoman yang ada.

Ya memang di sini kami harus mengutamakan kepentingan dinas terutama Ketika bu kadis sudah memberikan tugas meskipun itu di luar jam kantor sehingga kami harus tetap melaksanakan tugas yang diberikan.

Di sini ada beberapa tahap teguran ya seperti ringan, sedang dan berat dan sejauh ini belum ada pelanggaran yang di lakukan paling cuma masalah kehadiran dan itu hanya sedikit sekali.

⁶ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Ibu Kasubag Kepegawaian, 16 November 2020.

⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Ibu M S, 16 November 2020.

Ya kami di sini harus bisa bekerja sama ya terutama Ketika ada event olahraga kalau misalnya terdapat satu bermasalah pasti nanti hasil dari acaranya tidak baik, jadi di sini kami harus bekerja sama dengan baik maupun rekan sekerja atau pun pihak dari luar.⁸

Wawancara dengan Y di bidang olahraga:

Dalam hal pelayanan kami di sini berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik tentu nya baik itu ke masyarakat maupun ke sesama rekan kerja dan sejauh ini menurut saya pelayanan yang di berikan cukup baik dan tidak ada permasalahan.

Untuk bertindak sesuai dengan nilai pasti nya kami di sini mengikuti semua pedoman dari pembekalan yang sudah di berikan kepada kami Ketika kami bekerja di sini dan kami berusaha untuk selalu bertindak sesuai dengan pedoman tersebut.

Tentu nya di sini kami harus mengutamakan kepentingan dinas di bandingkan kepentingan kami seperti terkadang kami harus bekerja di luar jam kerja Ketika bu kadis memberi kami tugas dan mau tidak mau harus di selesaikan.

Di sini tentu nya ada beberapa peraturan contoh nya untuk masalah kehadiran apabila kita tidak hadir selama 3 hari berturut kita langsung di kenakan peringatan sedang dan sanksinya bisa berupa pengurangan gaji. Tapi sejauh ini belum ada saya liat yang terkena sanksi tersebut. Sejauh ini untuk masalah disiplin bisa di katakana baik di dinas ini.

Di sini tentu nya kami harus bisa kerja sama baik sesama rekan kerja ataupun instansi luar terutama Ketika penyelenggaraan acara seperti paskib ataupun gerak jalan kalau kami gak bisa kerja sama yang ada nanti acaranya gak berjalan dengan baik, jadi di sini kami harus bisa bekerja sama.⁹

Wawancara dengan T di bidang kepemudaan:

Kalau pelayanan di sini saya rasa cukup baik ya karena kami memang harus memberikan pelayanan yang bagus baik itu ke masyarakat maupun ke sesama rekan kerja kami.

Tentu nya kami harus bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku di sini dan juga kami diberikan pembekalan berupa pedoman ketika bekerja di sini jadi kami harus bertindak sesuai dengan pedoman tersebut.

Untuk hal itu kami di sini harus mengutamakan kepentingan dinas dibandingkan kepentingan kami karena Ketika dari bu kadis langsung memberikan tugas meskipun di luar daripada jam kerja ya saya pasti harus menyelesaikan tugas tersebut.

⁸ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Bapak Y, 16 November 2020.

⁹ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Bapak Y, 16 November 2020.

Kalau masalah disiplin sejauh ini yang saya tau berjalan baik, belum ada saya liat yang terkena sanksi paling masalah keterlambatan datang saja tapi hal itu sangat dikit sekali.

Kerjasama tentu nya kami di sini harus bisa yak arena kalau kami gak bisa kerja sama dengan bagus yang ada kerjaan gak selesai terus acara hancur dan sejauh ini kerja sama di sini berlangsung baik.¹⁰

Berdasar pada hasil wawancara yang dilaksanakan terhadap 5 PNS yang bekerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dimiliki dinas tersebut sangat baik. Sementara berdasarkan isi dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam menyatakan secara umum Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Batam mampu melakukan program, kegiatan, serta arah kebijakan yang sudah ditetapkan dengan hasil yaitu berhasil, dengan beberapa catatan perbaikan di masa yang akan datang.¹¹

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh kepala dinas DISPORA Batam. Wawancara dilakukan kepada seorang pegawai wanita yang bekerja sebagai KASUBAG Program di Dinas Pemuda dan Olahraga kota batam yang mengatakan:

Ibu ini orang nya tegas tapi sama staff dia loyal, ketika ada program pun ibu langsung turun ke lapangan seperti kegiatan PASKIB. Dia dekat dengan karyawan tapi ketika dia marah dia langsung marah dan menunjukkan amarah nya tapi ketika kita minta maaf ya dia luluh mungkin emang sifat perempuan ya. Nah tidak semua orang kan siap di marahi di depan umum mungkin itu kekurangannya. Kemudian cukup banyak program-program yang dijalankan selama kepemimpinan ibu Hendriana Gustini. Kemudian berdasarkan hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintah

¹⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Bapak T, 16 November 2020.

¹¹ Gustini, H. 'LKJIP Tahun 2018.' Diakses dari <https://dispورا.batam.go.id/wp-content/uploads/sites/51/2019/05/LKJIP-2018-1-1.pdf> pada (28.11.20).

(LKIP) menyatakan bahwa hasil kinerja di bawah kepemimpinan dinyatakan cukup berhasil¹².

Berdasar pada hasil wawancara di atas bisa terlihat bahwa kadis dispora tidak hanya tegas ketika memberikan arahan mengenai tugas akan tetapi juga memiliki sikap yang ramah kepada para anggotanya.

Kepemimpinan sebagai kekuatan yang sangatlah penting di balik kekuasaan organisasi serta untuk menciptakan keefektifan organisasi sehingga ruang lingkup kerjanya terkait suatu hal yang dapat dicapai.¹³ Di samping itu juga kepemimpinan adalah proses memberi pengaruh terhadap orang lain guna tercapainya tujuan kelompok ataupun organisasi¹⁴. Kepemimpinan yang tepat dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang diterapkan atau digunakan untuk mempengaruhi pegawai.¹⁵ Dengan gaya kepemimpinan yang tepat akan tercipta kerja sama yang baik antara atasan dengan bawahannya, dan karyawan mau untuk mendengarkan dan mengikuti arahan dari pemimpin nya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.¹⁶

Jadi, kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang berkaitan langsung dengan kepemimpinan¹⁷. Karena terdapat suatu pengaruh yang dibuat oleh seorang pemimpin kepada bawahannya maka agar suatu organisasi bisa mencapai tujuannya dengan efisien dan efektif diperlukan gaya kepemimpinan yang baik yang harus dimiliki oleh pemimpin.

¹² Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai DISPORA Kota Batam, Ibu Kasubag Program, 16 November 2020.

¹³ Daswati, 'Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi,' *Academica*, 4 (2012): 783.

¹⁴ U. Silalahi, *Op.cit.*, 314.

¹⁵ D. Miyasari, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. AIA Chandra Utama Regency Kupang,' *Agora*, 4 (2016): 776.

¹⁶ *Loc.cit.*

¹⁷ *Loc.cit.*

Berdasarkan uraian sebagaimana dipaparkan di atas maka penelitian ini mencoba untuk membuat penjelasan lebih jauh tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai sebagai indikator yang membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Oleh sebab itu pentingnya peran seluruh pegawai atau anggota organisasi sehingga organisasi mampu mencapai tujuannya secara efektif. Pada Laporan Akuntabilitas Kinerja Dinas Pemuda dan Olahraga di bawah kepemimpinan Hendriana Gustini menyatakan bahwa hasil kinerja di bawah pimpinannya di kategorikan di dalam berhasil. Kinerja suatu instansi pemerintah yang baik bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya ialah kepemimpinan sehingga di sini peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasar pada latar belakang, maka pertanyaan penelitiannya dirumuskan yakni:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam?

3. Seberapa kuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Batam?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan pada penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui serta memahami apakah gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam
2. Mengetahui tingkat kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga kota Batam

1.5 Manfaat Penelitian

Tiap penelitian memberikan manfaat baik dalam aspek teoritis maupun praktis. Tentang manfaat teoritis, penelitian ini bisa bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan pembaca tentang gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, selain itu penelitiannya mengharapkan penelitian ini bisa berguna sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya ketika meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara praktis diharapkan hasil penelitiannya bisa bermanfaat bagi Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Batam untuk mengetahui kinerja dari para pegawai nya dan

diharapkan membantu Kepala Dinas untuk menemukan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien.