

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh
NURAIN DJAFAR
Nim : S.21.21.040

SKRIPSI PENELITIAN

Untuk memenuhi salah satu syarat guna melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICH SAN GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PARAWISATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

NURAIN DJAFAR

NIM : S.21.21.040

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana

Gorontalo, Mei 2025

Pembimbing I

Darmawaty ABD.Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

Pembimbing II

Dewi Ngabito, SH., M.Si
NIDN :1626059101

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
NIDN : 0930048307

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS PARAWISATA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

NURAIN DJAFAR

NIM : S.21.21.040

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat dan disetujui
Oleh tim penguji pada tanggal, Mei 2025

TIM PENGUJI

1. Dr.Sandi Prahera, ST.,M.Si
2. Purwanto, S.IP.,M.Si
3. Yuli M.Ahmad, M.AP
4. Darmawaty ABD.Razak,S.IP.,M.AP
5. Dewi Ngabito,SH.,M.SI

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Ichsan Gorontalo


Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN : 0913027101

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan
Universitas Ichsan Gorontalo


Swastiani Dunggio, S.IP.,M.Si
NIDN : 0930048307

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, magister, dan doktor) baik di universitas ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dan tim pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis di cantumkan sebagai acuan dalam naskah yang di sebutkan nama pengarang dan di cantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apa bila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar yang telah di peroleh karna Skripsi ini serta sanksi lainnya dengan norma berlaku di perguruan tinggi.

Gorontalo, Juni 2025
Yang Membuat Pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Sesuatu Yang Dapat Di Bayangkan Pasti Dapat Di Raih

Sesuatu Yang Bisa Di Impikan Pasti Dapat Di Wujudkan

”Maka Sesungguhnya , Di Balik Kesulitan Pasti Ada Kemudahan”

(QS. Al- Insyirah 6)

PERSEMBAHAN :

“ Tiada Lembar Yang Paling Indah Dalam Laporan Skripsi Ini Kecuali Lembar Persembahan Dengan Mengucapkan Syukur Atas Rahmat Allah Swt, Skripsi Ini Saya Persembahkan Sebagai Tanda Bukti Kepada Kedua Orang Tua Tercinta Ibu Zenab Blongkod , Bpk Syarifudin Djafar, Ucapan Terima Kasih Juga Kepada Suami Zufrianto Dunggio, serta Saudara, Sahabat dan Teman Teman Yang Selalu Memberi Support Untuk Menyelesaikan Skripsi Ini”

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil Alamin

Puji syukur penulis penjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena berkat taufik dan hidayah-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPETN GORONTALO UTARA**" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan di dalamnya, sehingga dengan segala kerendahan hati sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Terima kasih yang setulus-tulusnya, saya haturkan kepada kedua orang tua yang sangat berjasa dalam mendidik dan membesarkan saya.

Secara khusus pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat: Bapak Muhammad Ichsan Gaffar SE, M.Ak, CPA.,AICPA selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo; Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo; Bapak Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Swastiani Dunggio, S.IP, M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo; Ibu Darmawaty Abd. Rajak, S.Ip.,M.Ap selaku dosen pembimbing pertama yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini; Ibu Dewi Ngabito,

SH., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama pembuatan skripsi ini; Seluruh dosen pengajar Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis; serta teman-teman dan sahabat yang bersama-sama menempuh perkualitan di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo.

Akhirnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak sempat disebut satu persatu. Semoga Allah SWT membalas budi baik semuanya, Insya Allah. Amin.

Gorontalo, Mei 2025

Nurain Djafar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
MOTO	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan	7
2.2 Kinerja	14
2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.4 Kerangka Pikir	19
2.5 Hipotesis	19

BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian.....	20
3.2 Metode Penelitian.....	20
3.2.1 Desain Penelitian.....	21
3.2.2 Operasional Variabel.....	21
3.2.3 Populasi dan Sampel	24
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25

3.2.5 Prosedur Penelitian	26
3.2.6 Teknik Analisis Data.....	28

BAB IV OBYEK DAN METODE PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	31
4.1.1 Visi Misi.....	33
4.1.1.1 Visi	33
4.1.1.2 Misi	34
4.1.1.3 Struktur Organisasi	35
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Uji Validitas	36
4.2.2 Uji Reliabilitas	38
4.2.3 Hasil Uji Hipotesis	39
4.3 Pembahasan	42

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	45
5.2 Saran	45

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y	22
Tabel 3.2 Bobot nilai variabel	25
Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi.....	28
Tabel 4.1 Hasil uji validitas gaya kepemimpinan (variabel X)	37
Tabel 4.2 Hasil uji validitas kinerja pegawai (variabel Y)	38
Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan (variabel X).....	39
Tabel 4.4 Hasil uji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y).....	40
Tabel 4.5 Model summary pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.....	41
Tabel 4.6 Coefficients correlations.....	42

ABSTRAK

NURAIN DJAFAR S2121040 PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,959 (95,9%). Adapun sisanya sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (variabel X) sebesar 0,959 (95,9%) dan termasuk kategori sangat kuat, sedangkan pengaruh 0,041 (4,1%) dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

NURAIN DJAFAR. S2121040. THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TOURISM OFFICE OF NORTH GORONTALO REGENCY

This study aims to find to what extent the effect of leadership style on employee performance in the Tourism Office of North Gorontalo Regency. This study employs a quantitative method. The population in this study takes all employees in the Tourism Office of North Gorontalo Regency. The sample in this study consists of 25 people. The findings in this study show that the effect of Leadership Style (variable X) on employee performance (variable Y) in the Tourism Office of North Gorontalo Regency is 0.959 (95.9%). The remaining 0.041 (4.1%) is affected by other factors outside this regression model. In other words, the large variability of the effect of Leadership Style (variable X) on employee performance (variable Y) at the North Gorontalo Regency Tourism Office can be explained by the Leadership Style variable (variable X) of 0.959 (95.9%) and is categorized as Very Strong.

Keywords: *leadership style, employee performance*



ABSTRAK

NURAIN DJAFAR. S2121040. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebesar 0,959 (95,9%). Adapun sisanya sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara dapat diterangkan dengan variabel Gaya Kepemimpinan (variabel X) sebesar 0,959 (95,9%) dan termasuk kategori sangat kuat.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja pegawai



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian nasional maupun daerah. Melalui kegiatan pariwisata, sebuah daerah dapat meningkatkan pendapatan, membuka lapangan pekerjaan, serta memperkenalkan budaya dan potensi alam kepada masyarakat luas. Indonesia, sebagai negara dengan kekayaan budaya dan keindahan alam yang melimpah, memiliki potensi pariwisata yang sangat besar dan beragam, mulai dari destinasi wisata alam, budaya, sejarah, hingga wisata buatan yang menarik pengunjung dari berbagai penjuru dunia. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, pariwisata mengalami perkembangan pesat dan menjadi salah satu sumber devisa utama negara. Pemerintah daerah pun semakin gencar mengembangkan sektor ini melalui berbagai program promosi dan pembangunan infrastruktur.

Menurut Herlina, Novi, dan Evawani E. Lubis (2017), pariwisata merupakan aktivitas perjalanan sementara yang dilakukan dari tempat tinggal menuju tujuan tertentu tanpa maksud untuk menetap atau mencari penghasilan. Tujuan utamanya adalah untuk memuaskan rasa ingin tahu, mengisi waktu kosong, berlibur, atau untuk alasan lainnya. Sejalan dengan pendapat Lestari dan Dewanti (2019), pariwisata adalah kegiatan perjalanan yang dilakukan dari tempat tinggal ke lokasi tertentu dengan tujuan yang tidak berhubungan dengan mencari nafkah, melainkan untuk mengisi keinginan pribadi atau rekreasi.

Pariwisata juga berperan penting sebagai sumber pendapatan bagi suatu daerah dan berkontribusi dalam menciptakan lapangan pekerjaan serta meningkatkan pendapatan. Sebagai fenomena sosial, budaya, dan ekonomi, pariwisata melibatkan pergerakan orang menuju negara atau lokasi di luar lingkungan mereka yang biasa untuk kepentingan pribadi atau profesional. Sektor pariwisata juga mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) melalui berbagai cara, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kabupaten Gorontalo Utara, sebagai salah satu daerah di Indonesia, memiliki potensi wisata yang unik dan menarik, seperti pantai, pulau, dan situs budaya yang mampu menarik wisatawan domestik maupun mancanegara. Namun, pengembangan pariwisata di daerah ini tidak hanya bergantung pada potensi alam dan budaya, tetapi juga ditentukan oleh faktor manusia, termasuk kualitas pelayanan, pengelolaan destinasi, dan peran serta masyarakat setempat. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan dan sinergi dari semua pihak agar potensi pariwisata dapat dikembangkan secara optimal dan memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat daerah. Pengembangan pariwisata di Kabupaten Gorontalo Utara diharapkan bisa menjadi salah satu sumber devisa, mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pendapatan daerah, memberdayakan ekonomi masyarakat, serta menciptakan lapangan kerja dan peluang usaha.

Sektor pariwisata memainkan peran penting sebagai salah satu sumber penerimaan devisa dan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi nasional, terutama dalam upaya mengurangi pengangguran dan meningkatkan produktivitas daerah. Pemerintah memiliki peran yang krusial dalam mengembangkan atau

menciptakan destinasi wisata, karena sektor ini tidak akan dapat berkembang secara optimal tanpa intervensi pemerintah, terutama dalam hal penyediaan fasilitas akses jalan, menarik wisatawan, dan mempromosikan tempat-tempat wisata.

Pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan terciptanya tenaga kerja berkualitas, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu organisasi, karena mereka menjadi penggerak organisasi serta berfungsi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasi menghadapi berbagai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik, dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang optimal.

Kepemimpinan dianggap sebagai fondasi utama dalam pengembangan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, mencapai tujuan organisasi menjadi pekerjaan yang sulit. Seseorang yang ingin memengaruhi perilaku individu lain perlu menerapkan model kepemimpinan yang sesuai, di mana kepemimpinan berfungsi sebagai inisiatif untuk bertindak guna menemukan solusi bersama terhadap suatu masalah.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam pembahasan mengenai kepemimpinan karena cakupannya yang luas dan kedalamannya yang terus berkembang seiring dengan perubahan global yang mempengaruhi berbagai

bidang kehidupan. Tanpa kepemimpinan yang efektif, sebuah organisasi tidak akan mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya dan mencapai tujuan secara nyata. Gaya kepemimpinan menggambarkan pola perilaku yang digunakan seseorang dalam usaha mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Dalam konteks organisasi, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Sebaliknya, jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan karakteristik pegawai dan tugas yang diemban, hal ini bisa menyebabkan motivasi mereka menurun dan semangat kerja berkurang, bahkan membuat perhatian mereka teralihkan dari tugas yang harus diselesaikan. Situasi ini menjadi perhatian penting karena dapat mengganggu kelancaran berbagai kegiatan organisasi.

Efektivitas pencapaian tujuan kinerja pegawai diukur berdasarkan sejauh mana mereka berhasil memenuhi target dinas, seperti meningkatkan jumlah kunjungan wisata, mengelola destinasi pariwisata, dan melaksanakan program promosi wisata yang berkelanjutan. Selain itu, efisiensi dalam penggunaan sumber daya juga menjadi faktor penilaian kinerja pegawai, yang didasarkan pada seberapa baik mereka memanfaatkan sumber daya yang tersedia, termasuk anggaran, waktu, dan fasilitas, untuk mencapai hasil optimal dengan biaya yang minimal.

Sebagai lembaga pemerintah yang fokus pada pariwisata, pegawai di dinas diharapkan untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, wisatawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Kinerja mereka diukur dari

tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masyarakat serta dampak positif dari pelaksanaan program-program pariwisata.

Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara merupakan elemen vital dalam mendukung suksesnya pengelolaan dan pengembangan sektor pariwisata di wilayah tersebut. Kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif bagi pariwisata, termasuk peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung, pengelolaan destinasi yang lebih efisien, serta pertumbuhan ekonomi lokal melalui sektor pariwisata. Dinas Pariwisata berfungsi sebagai perangkat Daerah yang mengelola urusan pemerintahan di bidang pariwisata. Untuk menciptakan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan pendekatan yang tepat dari seorang pemimpin dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara?"

1.3 Tujuan Penelitian

"Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara."

1.4 Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan masukan kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara yang menyangkut kepemimpinan sehingga antara atasan dengan bawahan dapat berkomunikasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan akan menjadi referensi untuk para peneliti lain dalam melakukan penelitian serupa dengan judul ini atau sejenisnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

2.1.1 Pemimpin

Konsep pemimpin berasal dari istilah asing "leader," sedangkan kata "kepemimpinan" merujuk pada "leadership." Seorang pemimpin adalah individu yang sangat fokus pada pencapaian hasil, dan hasil yang dicapai akan positif jika orang tersebut benar-benar memahami pengetahuan yang dimilikinya (Bennis, 2010:2). Menurut Kouzes dalam Pasalong (2010:2), seorang pemimpin adalah pelopor yang berani menghadapi situasi yang belum dikenal. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dapat menjadi panduan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kartono dalam Pasalong (2010:2) menyatakan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu memotivasi orang lain melalui otoritas dan kekuasaan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, karakter, dan kepribadian yang khas, yang membedakan perilaku dan gaya kepemimpinannya dari orang lain. Gaya atau style ini akan memengaruhi perilaku serta metode kepemimpinannya, sehingga muncul berbagai jenis atau tipe gaya kepemimpinan, seperti kharismatik, otokratis, militeristik, laissez-faire, demokratis (F.A. Putra et al., 2016).

Dalam menjalankan fungsinya, seorang pemimpin tidak dapat melakukannya sendiri dan harus melibatkan pegawai. Seperti halnya pemimpin, para pegawai juga memiliki sifat, karakter, dan temperamen yang beragam. Oleh

karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan dan memotivasi pegawai agar mereka bersedia bekerja dan menjalankan tugas. (Araffat et al., 2020).

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi dengan jelas, sehingga kemampuan komunikasi yang baik dan lancar sangatlah penting. Komunikasi yang baik akan mempermudah bawahannya dalam memahami apa yang diinginkan pemimpin, baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin sulit mentransfer informasi yang dapat dipahami oleh pegawainya, maka hal ini dapat menimbulkan masalah. Di satu sisi, pemimpin ingin mencapai program kerja untuk tujuan organisasi, tetapi di sisi lain, pegawai mungkin merasa bingung atau kesulitan memahami apa yang diharapkan dari mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

Selain kemampuan komunikasi yang baik, seorang pemimpin juga harus mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Perhatian dan penghargaan dari seorang pemimpin sangat berarti bagi pegawai, karena pengakuan tersebut memberikan makna yang tinggi bagi mereka.

Pemimpin harus dapat membuat keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku untuk organisasi, dan keputusan yang ditentukan dapat memberikan pegawai motivasi kerja yang lebih baik dan bahkan berkontribusi pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, keputusan yang dibuat secara efektif mengomunikasikan kepercayaan pegawai.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses di mana individu memanfaatkan otoritas dan posisi yang dimiliki untuk membimbing bawahannya. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, yang merupakan hasil kerja individu dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan melalui metode yang memotivasi tanpa paksaan. Ia juga merupakan fondasi bagi perkembangan organisasi dalam menghadapi perubahan, baik dari dalam maupun dari luar.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik untuk melaksanakan tugas mereka. Gaya kepemimpinan Direktif merupakan pendekatan di mana pemimpin berinteraksi langsung dengan bawahannya untuk menjelaskan tugas yang telah diberikan, memberi tahu pegawai tentang apa yang harus dilakukan, dan bagaimana cara melaksanakannya dengan baik. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan hubungan jelas mengenai garis komando, memberikan instruksi, serta mendorong pegawai dengan cara memberikan penghargaan bagi mereka yang berhasil dan menjatuhkan sanksi kepada yang tidak menjalankan tugas dengan baik. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian oleh F.A. Putra et al. (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya manajemen yang diterapkan bersifat terbuka (open management) dengan desentralisasi wewenang. Pemimpin yang menerapkan gaya partisipatif akan membantu bawahannya dalam mengambil

tanggung jawab yang lebih besar. Penelitian F.A. Putra et al. (2016) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan Supportive adalah ketika pemimpin menunjukkan sifat yang ramah, memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengekspresikan perasaan dan perhatian, serta memperhatikan konflik yang terjadi di antara pegawai. Pemimpin tersebut memberikan hadiah untuk menjaga semangat kerja pegawai dan menekankan hubungan antar pribadi. Penelitian oleh Putra et al. (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan suportif memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan memiliki peranan yang krusial dalam pengelolaan organisasi, mengingat manusia memiliki batasan tertentu. Oleh karena itu, muncul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Rivai (2013), kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja atau keberhasilan suatu organisasi. Terry, sebagaimana dikutip dalam buku Thoha (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain agar diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, Winardi (2018) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain dalam kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan seorang pemimpin sangat bergantung pada kemampuannya menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi kerja yang dihadapi. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin melaksanakan perannya dan bagaimana ia dipersepsi oleh bawahannya atau oleh pihak luar yang mengamati. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang merupakan kombinasi dari filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, yang sering digunakan seorang pemimpin saat berusaha memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2018:78).

Berikut adalah beberapa gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis: Dalam pendekatan ini, pemimpin melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dengan mendengarkan pendapat serta saran dari berbagai pihak. Gaya ini mencerminkan keterbukaan terhadap masukan dan kolaborasi dalam perumusan kebijakan serta pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan partisipasi pegawai dan menciptakan rasa tanggung jawab bersama.
2. Gaya Kepemimpinan Otokratis: Dalam gaya ini, pemimpin memiliki kontrol penuh atas pengambilan keputusan dan jarang melibatkan anggota tim atau bawahannya dalam proses tersebut. Pemimpin otokratik cenderung menetapkan kebijakan dan arahan secara terpusat, tanpa memberikan banyak ruang untuk umpan balik atau kontribusi dari pihak lain.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis: Gaya ini menekankan kepatuhan pada aturan, regulasi, dan prosedur yang ada. Pemimpin dengan pendekatan ini cenderung menjalankan perannya sesuai dengan standar operasional dan mengikuti hierarki yang telah ditetapkan dalam struktur organisasinya.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional: Pemimpin transformasional fokus pada perubahan dan inovasi dengan menginspirasi serta memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras, melampaui ekspektasi, dan meningkatkan kinerja. Gaya ini relevan ketika terjadi perubahan kebijakan atau program baru yang memerlukan penyesuaian dan inovasi.
5. Gaya Kepemimpinan Transaksional: Gaya kepemimpinan ini berpusat pada sistem penghargaan dan hukuman. Pemimpin mengarahkan pegawai dengan memberikan imbalan ketika mereka mencapai target, atau sanksi jika mereka gagal memenuhi harapan.
6. Gaya Kepemimpinan Visioner: Pendekatan ini melibatkan pemimpin yang memiliki visi jangka panjang dan dapat mengkomunikasikan visi tersebut kepada pegawai. Pemimpin visioner berhasil memotivasi pegawai untuk bersama-sama mencapai tujuan strategis dan mewujudkan perubahan positif.

2.1.4 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2018), terdapat beberapa gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Persuasif : Ini adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan pendekatan untuk mempengaruhi perasaan dan pikiran orang lain melalui ajakan atau bujukan.
2. Gaya Refresif : Gaya ini melibatkan penerapan tekanan atau ancaman yang membuat bawahan merasa ketakutan.
3. Gaya Partisipatif : Dalam gaya ini, pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berperan aktif dalam berbagai aspek, baik dalam hal spiritual, fisik, maupun material di dalam perusahaan.
4. Gaya Inovatif : Pemimpin dengan gaya ini berusaha keras untuk membawa pembaruan di semua bidang, termasuk politik, ekonomi, sosial, budaya, dan produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.
5. Gaya Motivatif: Pemimpin yang memiliki gaya ini mampu menyampaikan ide, program, dan kebijakan secara efektif kepada bawahan, sehingga mereka memahami dan mau merespons.

Sementara itu, menurut Kartono (2020), gaya kepemimpinan juga ditentukan oleh beberapa faktor:

1. Sifat: Sifat seorang pemimpin sangat memengaruhi keberhasilannya dalam menjalankan peran tersebut dan kemampuan yang dimilikinya.
2. Kebiasaan : Kebiasaan dapat berperan sebagai penentu perilaku pemimpin, yang akan terlihat dalam tindakan-tindakan saat memimpin. Baik buruknya kebiasaan ini akan berdampak pada tindakan yang diambil dan pengaruhnya terhadap bawahan.

3. Kepribadian : Kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilannya berdasarkan ciri-ciri khas yang dimilikinya.
4. Temperamen : Temperamen mengacu pada karakteristik khas yang dimiliki pemimpin dalam merespons dan berinteraksi dengan orang lain. Misalnya, ada pemimpin yang memiliki temperamen aktif dan ada pula yang lebih tenang.

2.2 Kinerja

Dasar utama dari suatu organisasi terletak pada tindakan nyata. Tanpa pencapaian, berbagai tujuan organisasi tidak dapat diraih. Oleh karena itu, kinerja setiap individu menjadi dasar penting untuk mengevaluasi kepemimpinan. Dalam konteks organisasi, kinerja berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakan semua tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Tugas-tugas ini biasanya dinilai berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2015:63), "prestasi" diartikan sebagai (a) sesuatu yang dicapai, (b) hasil yang ditampilkan, dan (c) pencapaian secara umum. Definisi lain menyebutkan bahwa kinerja dianggap tinggi jika tujuan pekerjaan berhasil diselesaikan tepat waktu, sedangkan kinerja dianggap buruk jika selesai melewati waktu yang ditetapkan atau tidak selesai sama sekali. Dengan demikian, prestasi merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan hasil kerja.

Agar dapat mencapai kinerja yang baik, seseorang perlu memiliki kemampuan dan motivasi untuk berusaha, sehingga hambatan dalam pencapaian hasil kerja

dapat diminimalkan. Kinerja dapat dianalisis dari dua perspektif, yaitu kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, sementara kinerja organisasi menggambarkan keseluruhan output yang dihasilkan oleh seluruh anggota organisasi tersebut. Baik organisasi pemerintahan maupun swasta dipimpin oleh kelompok orang yang aktif berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi tidak akan terwujud jika kinerja anggotanya atau pegawainya tidak dilakukan secara optimal.

Menurut Surjadi (2015:27), kinerja dapat dinilai melalui indikator-indikator berikut:

1. Efektivitas : Mencapai tujuan kelompok sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Tanggung jawab : Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai konsekuensi dari kepemilikan wewenang.
3. Disiplin : Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai mencerminkan ketataan individu dalam menghormati perjanjian kerja dengan instansi tempat mereka bekerja.
4. Inisiatif : Berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas yang menghasilkan ide-ide yang relevan dengan tujuan perusahaan.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja dari berbagai perspektif. Kinerja dapat diartikan sebagai sejauh mana individu memberikan kontribusi terhadap organisasi. Peningkatan kinerja, baik individu maupun kelompok, menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja juga

sering disebut sebagai prestasi kerja atau hasil dari pelaksanaan tugas. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan proses produksi barang atau penyediaan jasa. Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana istilah tersebut merujuk pada aktivitas yang harus dilakukan oleh pekerja.

Veithzal Rivai (2019) menambahkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, yang seharusnya memiliki tingkat kemampuan tertentu.

2.3 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dijelaskan oleh berbagai ahli, antara lain:

Menurut Mangkunegara (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (Ability): Dalam perspektif psikologis, kemampuan pegawai meliputi potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan dan keterampilan). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120), serta memiliki pendidikan yang sesuai dan keterampilan yang cukup dalam tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.

2. Faktor Motivasi : Motivasi berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai penggerak bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Kasmir, seperti dikutip oleh Pusparini (2018), juga menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian: Ini merujuk pada keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang, semakin baik mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
2. Pengetahuan: Memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan berkontribusi pada hasil yang baik. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat mengakibatkan hasil yang tidak memuaskan.

Henry Simamora dalam Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor Individual : Termasuk kemampuan dan latar belakang demografi.
2. Faktor Psikologis : Mencakup persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor Organisasi : Meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan (job design).

Tolak ukur untuk menilai kinerja berdasarkan sudut pandang para ahli juga beragam. Sudarmanto dalam Kurniawati (2017) mengidentifikasi empat dimensi kinerja individu, yaitu:

1. Kualitas : Menyangkut tingkat kesalahan, kerusakan, dan ketelitian.

2. Kuantitas: Jumlah hasil kerja yang dihasilkan.
3. Penggunaan Waktu: Meliputi tingkat kehadiran, keterlambatan, dan waktu kerja efektif.
4. Kerjasama : Keterlibatan dalam berkolaborasi dengan rekan kerja.

Bernadin dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Ginting (2018), merinci dimensi kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas: Menilai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap karyawan.
2. Kuantitas: Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Mengkaji seberapa cepat suatu pekerjaan diselesaikan. Waktu yang lebih sedikit menunjukkan penilaian yang lebih baik.
4. Efektivitas Biaya: Menilai seberapa efisien penggunaan dana dalam menyelesaikan tugas kerja.
5. Kemandirian: Mengukur seberapa mandiri seseorang dalam bekerja, yaitu seberapa sedikit bantuan yang diperlukan dari pihak lain, terutama atasan.

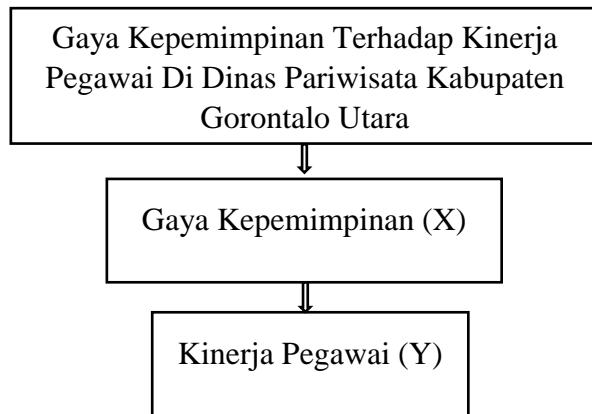
Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018) merangkum kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas: Diukur melalui persepsi atasan terhadap kualitas hasil kerja dan keterampilan pegawai.
2. Kuantitas: Jumlah hasil yang dihasilkan, biasanya dalam bentuk unit atau siklus aktivitas.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas: Ukuran tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) untuk menghasilkan hasil yang optimal.
5. Kemandirian: Mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsinya secara mandiri dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

1.4 Kerangka Pikir

Gambar.2.1



2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ho: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

Ha: Gaya Kepemimpinan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara dengan berfokus pada masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada aksesibilitasnya, yang memudahkan pengumpulan data. Alasan pemilihan lokasi ini adalah karena objek tersebut relevan dengan tujuan penelitian, serta ketersediaan data yang memadai dan mudah diperoleh, baik dari segi waktu, biaya, maupun tenaga yang diperlukan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengadopsi metode survei dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang melibatkan penggunaan kata-kata, kalimat, gambar, dan angka, dengan sampel dan kuesioner sebagai alat utama untuk pengumpulan data. Menurut Arikunto (2016:12), penelitian kuantitatif memang identik dengan penggunaan angka, mulai dari proses pengumpulan data, interpretasi data, hingga penyajian hasilnya. Metode survei sendiri merupakan pendekatan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data.

3.2.2 Operasionalisasi variabel

Berdasarkan kerangka pemikiran, operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Gaya kepemimpinan (variabel X) Menurut Kartono (2020)	a) Sifat b) Kebiasaan	Dalam hal ini, karakter dan sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilannya dalam menjalankan peran kepemimpinan serta kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Dalam hal ini, kebiasaan berperan sebagai faktor penentu perilaku seorang pemimpin, yang akan mencerminkan seluruh tindakan yang akan diambilnya. Baik buruknya kebiasaan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap langkah-langkah yang diambil saat memimpin dan juga memengaruhi

	c) Kepribadian d) Tempramen	bawahan di bawahnya. Dalam hal ini, keberhasilan seseorang dalam memimpin sangat dipengaruhi oleh kepribadian dan karakteristik khas yang dimilikinya. Dalam konteks ini, temperamen merupakan cara khas seorang pemimpin dalam merespons dan berinteraksi dengan orang lain. Ada pemimpin yang memiliki temperamen yang aktif, sementara yang lain cenderung tenang.
Kinerja pegawai Variabel (Y) Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2018)	a) Kualitas b) Kuantitas	Kualitas kerja dinilai berdasarkan penilaian pimpinan terhadap mutu pekerjaan yang dilakukan serta tingkat kelengkapan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai. Merupakan output yang

		<p>dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam bentuk satuan seperti unit atau jumlah siklus dari aktivitas yang telah diselesaikan.</p> <p>c) Ketepatan waktu</p> <p>Merupakan tingkat penyelesaian pekerjaan dalam periode waktu tertentu yang telah ditetapkan sebagai standar waktu untuk menyelesaikan tugas tersebut.</p> <p>d) Efektivitas</p> <p>Merupakan tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, dana, teknologi, bahan baku) dengan tujuan meningkatkan output dari setiap unit yang digunakan.</p> <p>e) Kemandirian</p> <p>Merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, komitmen terhadap</p>
--	--	--

		organisasi, serta tanggung jawab yang diembannya terhadap perusahaan.
--	--	---

Dalam menguji variabel penelitian, pengukuran dilakukan menggunakan Skala Likert yang disusun dengan menyediakan lima opsi pilihan.

Pilihan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kadang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1. Populasi

Populasi merujuk pada seluruh objek yang memiliki karakteristik serupa, baik berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, maupun hal lain yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, jumlah populasi terdiri dari seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, sebanyak 25 orang, yang terdiri dari 23 ASN dan 2 PPPK.

3.2.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, atau dengan kata lain, pengambilan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Agar hasil penelitian akurat, sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan hal tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, sebanyak 25 orang.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik sebagai berikut:

1. Kuesioner: Teknik angket (kuesioner) adalah metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka memberikan jawaban terhadap pertanyaan tersebut.
2. Observasi: Observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan langsung, di mana peneliti mendatangi lokasi penelitian dan mencatat gejala-gejala yang muncul pada objek penelitian secara langsung. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi terhadap objek untuk mengevaluasi kondisi, keadaan, dan pemeliharaan objek, serta mencatat semua informasi yang relevan dengan tujuan penelitian.

3.2.5. Prosedur penelitian

Tentu saja, untuk memperoleh data yang baik dari segi realisme, diperlukan instrumen atau alat pengumpul data yang berkualitas, serta alat ukur yang valid dan dapat diandalkan. Untuk memastikan bahwa alat atau instrumen tersebut valid dan reliabel, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum penggunaannya, agar informasi yang diperoleh tetap objektif saat diterapkan.

3.2.5.1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Setelah itu, interpretasi terhadap nilai koefisien korelasi diberikan. Pengujian ini dilakukan menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

n = banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selain itu, angka korelasi yang diperoleh melalui perhitungan diubah menjadi nilai t-student dan kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tingkat signifikansi yang telah dipilih, dengan derajat kebebasan (n-2). Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka pernyataan tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika t-hitung kurang dari atau sama dengan t-tabel, maka soal tersebut dianggap tidak valid. Sementara itu, untuk menilai kekuatan atau tingkat kekuatan hubungan korelasi antara variabel-variabel, digunakan interpretasi koefisien korelasi berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

3.2.5.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran menunjukkan konsistensi yang relatif tetap saat pengukuran diulang dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan teknik Alfa Cronbach (α) untuk data bertipe interval, dengan kriteria bahwa tingkat keandalan atau reliabilitas dianggap memadai jika nilai koefisien reliabilitasnya sebesar $\geq 0,60$ atau 60%.

Rumus yang digunakan yaitu rumus alfa cronbach (a) yaitu :

$$a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum a^2}{a_1^2} \right)$$

a = Relibilitas intrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum a^2$ = Jumlah pertanyaan

a_1^2 = Total varians

3.2.6. Teknik Analisis Data

3.2.6.1. Rancangan uji hipotesis

Untuk memastikan apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara Kabupaten Gorontalo Utara, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana yakni memprediksi hubungan sebab-akibat antara variabel, memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana variabel berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain.

3.2.6.2. Pengujian hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif-kuantitatif. Data yang diperoleh dari responden, terutama melalui kuesioner, dideskripsikan dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan persentase. Selanjutnya, untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dilakukan pengujian statistik menggunakan analisis regresi sederhana (Riduwan, 2020:145) dengan rumus sebagai berikut:

Persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma XY - \Sigma X \cdot \Sigma Y}{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Sementara itu, untuk mengetahui tingkat atau besarnya hubungan antara Gaya Kepemimpinan (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y), digunakan analisis Korelasi Pearson Product Moment berdasarkan Riduwan (2020:136) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sebagaimana dijelaskan berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{n(\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)((n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Korelasi Pearson Product Moment (PPM), yang dilambangkan dengan huruf (r), memiliki rentang nilai antara -1 hingga +1 ($-1 \leq r \leq +1$). Jika $r = -1$,

menunjukkan korelasi negatif sempurna; jika $r = 0$, berarti tidak ada hubungan korelasi; dan jika $r = 1$, menunjukkan korelasi yang sangat kuat. Untuk menafsirkan arti dari nilai r , digunakan tabel interpretasi nilai r yang akan membantu menentukan tingkat kekuatan hubungan. Sedangkan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y, dapat digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KP = r^2 \times 100\%$.

Keterangan : KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara terletak di wilayah strategis di Provinsi Gorontalo, Indonesia. Secara geografis, Kabupaten Gorontalo Utara berada di bagian utara Provinsi Gorontalo, berbatasan langsung dengan Laut Sulawesi di sebelah utara dan berbatasan dengan Kabupaten Gorontalo di bagian selatan dan timur. Lokasi ini dikenal karena keindahan alamnya yang meliputi pantai-pantai eksotis, pulau-pulau kecil seperti Pulau Saronde, dan berbagai destinasi wisata alam lainnya.

Secara administratif, Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara berlokasi di pusat kota atau ibu kota Kabupaten Gorontalo Utara, dan dekat dengan fasilitas pemerintahan dan fasilitas umum lainnya. Lokasinya strategis memudahkan akses dari berbagai daerah, serta memudahkan promosi dan pengembangan potensi wisata di wilayah tersebut.

Dinas ini bertugas mengelola dan mengembangkan potensi wisata di Kabupaten Gorontalo Utara, termasuk pengelolaan destinasi wisata, promosi pariwisata, serta mendukung kegiatan ekonomi berbasis pariwisata untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

1. Lokasi Fisik dan Aksesibilitas

- Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara berada di area strategis yang mudah diakses dari berbagai wilayah, dekat dengan

fasilitas publik seperti kantor pemerintahan, kantor kecamatan, dan pusat kegiatan masyarakat.

- Dapat diakses melalui jalan nasional dan jalan provinsi yang menghubungkan ke berbagai destinasi wisata utama di Kabupaten Gorontalo Utara, seperti Pulau Saronde, Pulau Tomini, dan kawasan wisata alam lainnya.
- Akses utama biasanya melalui kendaraan darat dari kota Gorontalo yang berjarak sekitar 70 km, serta akses laut untuk destinasi wisata laut dan pulau-pulau kecil.

2. Potensi Wisata di Sekitar Lokasi

Kabupaten Gorontalo Utara dikenal karena keindahan alamnya yang meliputi:

- Pantai dan Pulau : Pantai Saronde yang terkenal dengan pasir putih dan air laut jernih, Pulau Saronde yang merupakan destinasi wisata bahari favorit.
- Wisata Alam : Hutan alam, air terjun, dan spot snorkeling serta diving yang menarik.
- Budaya dan Tradisi : Berbagai festival dan budaya lokal yang dapat dipromosikan untuk mendukung pariwisata berbasis budaya.

3. Fungsi dan Peran Dinas Pariwisata

Dinas Pariwisata di wilayah ini bertugas:

- Mengelola dan mempromosikan destinasi wisata di Kabupaten Gorontalo Utara.

- Melaksanakan kegiatan promosi pariwisata secara lokal, nasional, maupun internasional.
- Membangun sarana dan prasarana pendukung wisata, seperti infrastruktur jalan, pusat informasi wisata, dan fasilitas lainnya.
- Melatih dan meningkatkan kapasitas masyarakat dalam bidang pariwisata.
- Menjalin kerjasama dengan stakeholder terkait, termasuk pelaku usaha pariwisata, komunitas lokal, dan pemerintah pusat.

Secara umum, lokasi Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara strategis dan dekat dengan berbagai destinasi wisata alam yang potensial, yang menjadi fokus utama dalam pengembangan sektor pariwisata daerah tersebut. Keberadaan kantor ini sangat penting dalam koordinasi, promosi, dan pengembangan potensi wisata di wilayah yang kaya akan keindahan alam dan budaya ini.

4.1.1 Visi dan Misi

4.1.1.1 Visi

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan selalu mengacu pada dokumen perencanaan seperti RPJMD, Renstra OPD, dan Rencana Kerja Tahunan OPD. Dokumen-dokumen tersebut merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Bupati dan Wakil Bupati terpilih, kemudian dikembangkan oleh Organisasi Perangkat Daerah menjadi visi dan misi Dinas agar pelaksanaan program, kegiatan, serta tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dapat berjalan secara terarah. Adapun visi dari

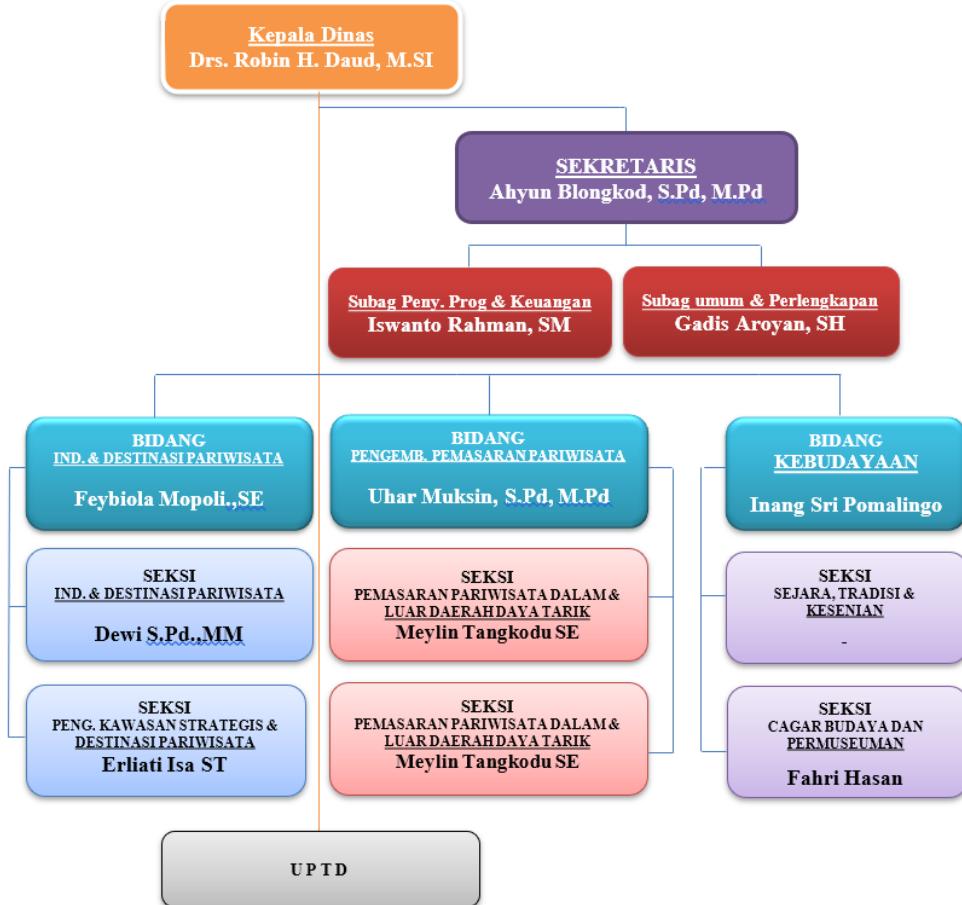
Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo Utara adalah “Terwujudnya Gorontalo Utara sebagai daerah tujuan wisata yang sejahtera, maju, berkeadilan, dan religius.”

4.1.1.2 Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut di atas, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam pengembangan destinasi pariwisata daerah memiliki sejumlah misi, yaitu:

1. Mengembangkan serta melestarikan objek-objek wisata di wilayah tersebut.
2. Mempromosikan pariwisata Gorontalo Utara melalui berbagai media seperti pameran, media cetak, media elektronik, serta booklet atau leaflet.
3. Meningkatkan pemasaran dengan menjalin kemitraan dan kerjasama di bidang budaya dan pariwisata.
4. Membangun sumber daya manusia di bidang kebudayaan, kesenian, dan pariwisata yang profesional.
5. Meningkatkan kapasitas serta akuntabilitas dalam kinerja organisasi.

4.1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo Utara

4.2 Hasil Penelitian

Dalam sebuah penelitian, penting untuk memperoleh data yang akurat dan mendekati kenyataan (objektif) dengan menggunakan instrumen atau alat pengumpul data yang berkualitas. Lebih jauh lagi, instrumen tersebut harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Agar bisa memastikan bahwa alat ukur tersebut valid dan dapat diandalkan, diperlukan pengujian terhadap validitas

dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Dengan demikian, alat tersebut dapat menghasilkan data yang objektif.

4.2.1 Uji Validitas

Sebuah instrumen yang dianggap valid atau sahih memiliki tingkat validitas yang tinggi, sementara instrumen yang kurang valid menunjukkan tingkat validitas yang rendah. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total, menggunakan tingkat signifikansi sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data yang digunakan adalah skala Likert, pengujian validitas dilakukan melalui korelasi product moment. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Hasil rekapitulasi pengujian validitas untuk setiap indikator variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Hasil uji validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0,985	0,413	valid
	2	0,985	0,413	valid
	3	0,981	0,413	valid
	4	0,924	0,413	valid
	5	0,985	0,413	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa kelima pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (variabel X), semuanya memiliki nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel = 0,413 (nilai r hitung > r tabel), sehingga dapat diputuskan bahwa kelima pertanyaan untuk mengukur variabel X (gaya kepemimpinan), semuanya dinyatakan valid.

Hasil uji validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel = 0,325	Keputusan
Kinerja Pegawai(Y)	1	0,977	0,413	valid
	2	0,977	0,413	valid
	3	0,972	0,413	valid
	4	0,919	0,413	valid
	5	0,980	0,413	valid
	6	0,930	0,413	valid
	7	0,916	0,413	valid
	8	0,879	0,413	valid

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua delapan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner untuk mengukur Variabel Kinerja Pegawai (variabel Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel = 0,413 (r hitung > r tabel). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke delapan pertanyaan tersebut valid dalam mengukur variabel Y (kinerja pegawai).

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang konsisten dengan memberikan skor yang relatif sama kepada responden, meskipun pengukuran dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila pengukuran diulang. Metode yang umum digunakan untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan Cronbach's Alpha, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan (variabel X)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.984	5

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel uji reliabilitas, terdapat lima pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (variabel X). Hasil pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,984. Nilai ini lebih tinggi dari batas standar yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha = $0,984 > 0,60$. Artinya, kelima pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan (variabel X) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Kemudian, diuji reliabilitas kinerja pegawai (variabel Y) yang hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.4
Uji reliabilitas Kinerja Pegawai (variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items (jumlah pernyataan)
.979	8

Sumber: Olahan kuesioner, tahun 2025

Pada tabel uji reliabilitas, terdapat delapan pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai (variabel Y). Hasil pengujian menggunakan metode Cronbach's Alpha menunjukkan nilai sebesar 0,979. Nilai tersebut melebihi batas standar yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa cronbach's alpha = $0,979 > 0,60$). Dengan demikian, kedelapan pertanyaan mengenai kinerja pegawai (variabel Y) dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

4.2.3 Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, dapat dilihat pada perhitungan dalam model summary, khususnya angka R square, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5

Model summary pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.919	.915	3.042

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

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Pada Tabel 4.5 di atas, tercantum bahwa nilai R square (r^2) sebesar 0,959.

Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara mencapai 95,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Dengan demikian, variabilitas dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,959 (95,9%), yang termasuk kategori sangat kuat berdasarkan kategori koefisien korelasi r (lihat tabel 3.3). Sedangkan pengaruh sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Untuk memastikan apakah model regresi ini sudah valid atau tidak, diperlukan pengujian hipotesis dengan memperhatikan nilai signifikansinya yang tercantum dalam tabel coefficients correlations, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6. Coefficients correlations

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.885	1.455	.959	4.045	.001
Gaya Kepemimpinan (X)	1.395	.087		16.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ha : Gaya Kepemimpinan (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

H0 : Gaya Kepemimpinan (variabel X) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi penelitian dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%). Prosedurnya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tercantum dalam Tabel 4.6, nilai signifikansi (sig.) adalah 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya

Kepemimpinan (variabel X) dan kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara.

Untuk mengetahui pengaruh dari persamaan struktural atau persamaan regresi sederhana, dapat dilihat melalui Tabel 4.6. Tabel 4.6 menampilkan output dari korelasi koefisien, dari hasil perhitungan penelitian diperoleh persamaan regresi sederhana yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 5.885 + 1.395 \cdot X$$

Konstanta sebesar 5,885 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan pada nilai Gaya Kepemimpinan (variabel X), maka nilai kinerja pegawai (variabel Y) akan tetap sebesar 5,885. Sedangkan koefisien regresi sebesar 1,395 mengindikasikan bahwa setiap penambahan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan (variabel X) akan menyebabkan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 1,395.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa semua koefisien regresi memiliki tanda positif, yang berarti bahwa peningkatan nilai variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (variabel X), akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.3 Pembahasan

Pentingnya gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai tidak dapat diabaikan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, membangun motivasi, serta memfasilitasi komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Ketika pemimpin menerapkan

gaya kepemimpinan yang transformational misalnya, mereka dapat menginspirasi pegawai untuk melakukan yang terbaik, berinovasi, dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Hal ini berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang supportif dapat menyebabkan demotivasi, kebingungan, dan kecenderungan pegawai untuk tidak berperform secara optimal. Pegawai yang merasa tidak dihargai atau tidak didengar cenderung memiliki tingkat kinerja yang rendah. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memahami karakteristik dan kebutuhan tim mereka serta menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka agar bisa memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, ada hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai; pemimpin yang adaptif dan memahami dinamika tim akan mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Investasi dalam pengembangan kemampuan kepemimpinan sangatlah berharga untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan yang positif juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Pemimpin yang baik akan mengedepankan komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mengakui prestasi pegawai. Ketika pegawai merasa didukung oleh pemimpinnya, pegawai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi produktivitas, kualitas kerja, maupun kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi sebaiknya berinvestasi dalam pelatihan kepemimpinan yang efektif. Para pemimpin perlu dilatih untuk memahami berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana cara menerapkannya dalam konteks yang berbeda. Selain itu, penting untuk membangun sistem umpan balik yang memungkinkan pegawai menyampaikan pendapat mereka tentang gaya kepemimpinan yang dijalankan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 0,959 (95,9%). Sedangkan sisanya sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini. Dengan kata lain, tingkat variabilitas dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan (variabel X) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara dapat dijelaskan sebesar 0,959 (95,9%) oleh variabel Gaya Kepemimpinan (variabel X), yang termasuk kategori sangat kuat berdasarkan nilai koefisien korelasi r pada tabel 3.3. Sementara itu, pengaruh sebesar 0,041 (4,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimodelkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara berdasarkan hasil penelitian termasuk kategori sangat kuat, maka disarankan untuk Dinas Parawisata Kabupaten Gorontalo lebih fokus pada pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan mendukung kolaborasi. Implementasikan sistem penilaian kinerja yang mencakup evaluasi gaya kepemimpinan. Berikan umpan balik yang konstruktif kepada para pemimpin mengenai efek gaya kepemimpinan terhadap tim. Program mentorship antara pegawai senior dan junior dapat membantu dalam

pengembangan keterampilan kepemimpinan, serta berbagi pengalaman yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Bagi peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mendapatkan hasil penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Araffat et al. 2020, "Kepemimpinan: Teori, Praktik, dan Tantangan", Kencana , Jakarta
- Arikunto, suharsimi. 2010. *Prosedur penelitian*. Rineka cipta. Jakarta.
- F. A. Putra et al. 2016, "Manajemen Pariwisata" , Penerbit Andi , Yogyakarta
 _____ "Kepemimpinan dalam Organisasi", Deepublish,
 Yogyakarta
- Herlina, Novi, dan Evawani E. Lubis ,2017 ."Pengantar Pariwisata" Penerbit Aulia, Medan.
- Kartono, Kartini, 2020, "*Pemimpin Dan Kepemimpinan*". Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, 2015. Perilaku dan Budaya Organisasi. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press
- Pasolong, Harbani, 2010. *Kepemimpinan birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Pusparini ,2018, "Meningkatkan Kinerja dengan Leadership yang Efektif", Alfabeta
- R. Lestari dan D. S. Dewanti ,2019 , "Manajemen Pariwisata "CV. Pustaka Ilmu, Sleman
- Riduan. 2020. *Metode dan teknik menyusun tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai Veitzal, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan ;dari teori ke Praktek Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sopiah dan Sangadji, 2018, "Manajemen Kinerja" , Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Surjadi. 2015. Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik. PT Refika Aditama,Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2018. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

- Tampubolon A, 2018,"Kepemimpinan: Teori dan Praktik", Kencana, Jakarta
- Thoha, M I, 2013,"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi", Rajawali Pers, Jakarta
- Warren Bennis ,2010 . "Still Surprised: A Memoir of a Life in Leadership"
Jossey-Bass, San Francisco
- Winardi. 2018. Manajemen Perilaku Organisasi. Kencana Prenada Media Group.
Jakarta.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0
2	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
3	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	7.0
4	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
5	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
6	1.0	1.0	1.0	2.0	1.0	6.0
7	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
8	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	22.0
9	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	14.0
10	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	22.0
11	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	14.0
12	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	18.0
13	2.0	2.0	2.0	2.0	2.0	10.0
14	4.0	4.0	5.0	5.0	4.0	22.0
15	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	14.0
16	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
17	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	7.0
18	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0
19	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	5.0
20	4.0	4.0	4.0	5.0	4.0	21.0
21	1.0	1.0	2.0	2.0	1.0	7.0
22	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	25.0
23	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0	15.0
24	3.0	3.0	3.0	2.0	3.0	14.0
25	3.0	3.0	4.0	5.0	3.0	18.0

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

UJI REABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	12.36	33.240	.977	.977
P2	12.36	33.240	.977	.977
P3	12.04	33.207	.970	.978
P4	12.00	32.667	.877	.993
P5	12.36	33.240	.977	.977

Correlations

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	1.000 **	.946 **	.848 **	1.000 **	.985 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
P2	Pearson Correlation	1.000 **	1	.946 **	.848 **	1.000 **	.985 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
P3	Pearson Correlation	.946 **	.946 **	1	.927 **	.946 **	.981 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
P4	Pearson Correlation	.848 **	.848 **	.927 **	1	.848 **	.924 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25
P5	Pearson Correlation	1.000 **	1.000 **	.946 **	.848 **	1	.985 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25
Total	Pearson Correlation	.985 **	.985 **	.981 **	.924 **	.985 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	24.20	79.833	.969	.973
P2	24.20	79.833	.969	.973
P3	24.00	80.000	.962	.974
P4	23.92	80.660	.889	.978
P5	24.28	79.793	.972	.973
P6	23.48	89.010	.913	.977
P7	23.20	90.333	.897	.978
P8	23.12	91.193	.853	.980

Correlations

Correlations

P7	Pearson Correlation	.850 **	.850 **	.824 **	.790 **	.851 **	.910 **		1	.965 **	.916 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
P8	Pearson Correlation	.801 **	.801 **	.790 **	.729 **	.806 **	.897 **	.965 **		1	.879 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Tot al	Pearson Correlation	.977 **	.977 **	.972 **	.919 **	.980 **	.930 **	.916 **	.879 **		1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

**. Correlation is significant at the

0.01 level (2-tailed).

UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	GayaKepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.959 ^a	.919	.915	3.042	2.107

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2407.113	1	2407.113	260.061	.000 ^a
Residual	212.887	23	9.256		
Total	2620.000	24			

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.885	1.455		4.045	.001
	GayaKepemimpinan	1.395	.087	.959	16.126

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.86	40.76	27.20	10.015	25
Residual	-8.414	9.006	.000	2.978	25
Std. Predicted Value	-1.432	1.354	.000	1.000	25
Std. Residual	-2.766	2.960	.000	.979	25

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt. I Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 374/PIP/B.04/LP-UIG/2025
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara
di - Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skripsi**, kepada:

Nama : Nurain djafar
NIM : S2121040
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Judul Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata kabupaten Gorontalo Utara
Lokasi Penelitian : Dinas Pariwisata Kabupaten Gorontalo Utara

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal, 10/01/2025

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN. 0929117202

PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA
DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN wonderful indonesia

Alamat : Jl. Kusno Danapojo Kompleks Blok Plan no. 001 Kec. Kwandang Kab. Gorut Kp. 96252

Kwandang, 22 Mei 2025

Nomor : 556/PARBUD/38N/2025

Kepada Yth,

Lamp :-

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian

Universitas ICHSAN Gorontalo Utara

Di

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Drs. Robin Herman Daud, M.Si

NIP : 196808261993021001

Pangkat/Gol. : Pembina Utama Muda/ IV.C

Jabatan : Kepala Dinas

Menerangkan bahwa

Nama : NURAIN DJAFAR

NIM : S2121040

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Telah kami setujui untuk melaksanakan penelitian tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gorontalo Utara*. Demikian surat ini kami sampaikan untuk dapat digunakan sebagaimana perlunya.





SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
Nomor : 080/FISIP-UNISAN/S-BP/V/2025

Yang berlamban tangan di bawah ini :

Nama : Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si
NIDN : 093004307
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : NURAIN DJAFAR
NIM : S2121040
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPERENCANAAN TERHADAP KINERJA PEWAGAI DI DINAS PARIWISATA KAB. GORONTALO UTARA

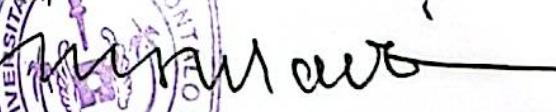
Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 17% berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 28 Mei 2025

Tim Verifikasi,


Swastiani Dunggio,S.I.P.,M.Si
NIDN. 0930048307

Mengetahui
Dekan,

Dr. Mochammad Sakir, S.Sos.,S.I.Pem.,M.Si
NIDN. 0913027101

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

FISIP06 Unisan

NUR'AIN DJAFAR PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABU...

-  ILMU PEMERINTAHAN GORUT
-  Fak. Ilmu Sosial & Politik
-  LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID

trn:oid:::1:3265693376

49 Pages

Submission Date

Jun 1, 2025, 5:40 PM GMT+7

7,187 Words

Download Date

Jun 1, 2025, 5:44 PM GMT+7

48,145 Characters

File Name

SKRIPSI_NURAIN_DJAFAR_1.docx

File Size

189.5 KB

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
 - ▶ Quoted Text
-

Top Sources

15%	 Internet sources
14%	 Publications
14%	 Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
14% Publications
14% Submitted works (Student Papers)
-

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Internet	samryaazza.blogspot.com	1%
2	Student papers	Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II	<1%
3	Internet	repository.upi-yai.ac.id	<1%
4	Student papers	LL Dikti IX Turnitin Consortium	<1%
5	Internet	journal.universitaspahlawan.ac.id	<1%
6	Internet	docobook.com	<1%
7	Student papers	Sriwijaya University	<1%
8	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
9	Internet	docplayer.info	<1%
10	Student papers	Universitas Pendidikan Indonesia	<1%
11	Internet	sinta.unud.ac.id	<1%

12	Internet	
	repository.usd.ac.id	<1%
13	Internet	
	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
14	Internet	
	www.jp.feb.unsoed.ac.id	<1%
15	Student papers	
	Universitas Papua	<1%
16	Internet	
	repository.ibs.ac.id	<1%
17	Publication	
	Putri Meilani Sengadji, Badrudin Badrudin, Wahyu Hidayat. "Manajemen Konflik ...	<1%
18	Student papers	
	Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong	<1%
19	Internet	
	eprints3.upgris.ac.id	<1%
20	Student papers	
	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V	<1%
21	Publication	
	Mochammad Agung Setiawan, Hasan Ubaidillah, Vera Firdaus, Kumara Adji Kusu...	<1%
22	Internet	
	es.scribd.com	<1%
23	Internet	
	repository.upi.edu	<1%
24	Internet	
	ejournal.borobudur.ac.id	<1%
25	Internet	
	m.moam.info	<1%

26 Publication

PURNADI PURNADI. "PENGARUH GAYA KEPIMPINAN, KOMUNIKASI INTERNAL ... <1%

27 Student papers

Universitas Muhammadiyah Buton <1%

28 Internet

adoc.pub <1%

29 Internet

repository.umsu.ac.id <1%

30 Student papers

Universitas Respati Indonesia <1%

31 Internet

a-research.upi.edu <1%

32 Internet

journal.umbandung.ac.id <1%

33 Internet

edoc.pub <1%

34 Internet

eprints.uns.ac.id <1%

35 Internet

ojs.unud.ac.id <1%

36 Internet

www.readbag.com <1%

BIODATA



C. DATA PRIBADI

Nama : **NURAIN DJAFAR**
Nim : S2121040
Tempat, Tanggal Lahir : Molingkapoto, 08 Oktoberr 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Alamat : Desa Katialada, Kecamatan Kwandang, Kab. Gorontalo
Utara
Alamat Email : ainainodjafar@gmail.com

D. RIWAYAT PENDIDIKAN

4. SDN 8 Kwandang : Lulus Tahun 2011
5. SMP N 2 Kwandang : Lulus Tahun 2014
6. SMA N 5 Gorontalo Utara : Lulus Tahun 2017