



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BARITO TIMUR

Gita Maharani¹, Reno Affrian², Agus Surya Dharma³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email : gitamaharanigit98@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur adalah Pimpinan yang masih kurang dapat membangun kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja organisasi, pimpinan yang kurang melibatkan para bawahan untuk mengambil suatu keputusan, *kualitas kerja yang kurang optimal, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan* yang kurang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan besar pengaruhnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data angket, observasi dan dokumentasi, dan menggunakan teknik total sampling untuk penentuan sampel yang berjumlah 32 responden, metode analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yang kemudian dibantu dengan aplikasi pengolahan data statistik yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*. Hasil penelitian menyatakan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur berkorelasi positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai kritis dari tabel Koefisien diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Administrasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja (Y). Selanjutnya berdasarkan nilai t hitung maka H_a diterima (menolak H_0) karena diketahui nilai T hitung 6,136 lebih besar dari T tabel 2,001. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ditunjukkan dengan R Square bernilai 0,390 atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi dan dimaknai oleh berbagai faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Problems that occur in relation to the influence of leadership style on the performance of employees of the Population and Civil Registration Service of Barito Timur Regency are leaders who are still unable to build employee performance in order to improve organizational performance, leaders who do not involve their subordinates in making decisions, *poor work quality. optimal, the timeliness of completing the work is not good*. The aim of this research is to determine the influence of leadership style on employee performance and the magnitude of its influence. The type of research used is a quantitative research method with questionnaire data collection techniques, observation and documentation, and using total sampling techniques to determine a sample of 32 respondents, data analysis methods include Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test which is then assisted with a statistical data processing application, namely IBM SPSS 26.0 *Statistics For Windows*. The results of the research state that Leadership Style and Employee Performance at the Population and Civil Registration Service of Barito Timur Regency are positively and significantly correlated. This can be seen from the critical value of the Coefficient table, which is $0.000 < 0.05$, so it can be said that the Administrative Style variable (X) has a significant effect on Worker Performance (Y). Furthermore, based on the calculated t value, H_a is accepted (rejecting H_0) because it is known that the calculated T value of 6.136 is greater than the T table of 2.001. The magnitude of the influence of Leadership Style on Employee Performance is shown by the R Square value of 0.390 or 39%. This shows that the magnitude of the influence of the Leadership Style variable on employee performance is 39%, while the remaining 61% is influenced and interpreted by various factors not examined in this research.

Keywords: Leadership Style, Employee Performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan yang baik diharapkan akan menghubungkan upaya-upaya untuk memastikan bahwa kinerja karyawan memenuhi harapan. Seperti yang mungkin kita ketahui, eksekusi adalah solusi atas pencapaian atau kekecewaan suatu organisasi atau asosiasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi, khususnya untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam hal meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga, gaya kepemimpinan sangat mirip. Peran seorang pelopor dalam menggerakkan roda pemerintahan dalam sebuah jabatan sangatlah penting, mengingat kemajuan suatu organisasi dan perkumpulan tidak bisa lepas dari sifat sang pelopor. Dalam hal ini, peran kepemimpinan membantu karyawan bekerja secara profesional dengan mengarahkan, mengarahkan, dan memperluas makna pelayanan masyarakat yang mereka berikan. Kegagalan yang dilakukan oleh perwakilan dapat terjadi karena tidak adanya arahan dan koordinasi yang diberikan oleh pionir. Uraian tentang tanggung jawab, peran, dan fungsi karyawan dapat dilihat pada arahan referensi. Ketika kepemimpinan transformasional berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi, maka aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan sukses sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh manfaat. Begitu pula Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur merupakan salah satu jenis dinas administrasi yang menangani administrasi kependudukan pada pemerintah daerah.

Mengingat Peraturan Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Nomor 23 Tahun 2006 tentang Organisasi Kependudukan, maka jelas pengorganisasian kependudukan merupakan suatu rangkaian kegiatan pengorganisasian dan pengendalian dalam pengendalian pencatatan dan informasi kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pendaftaran umum, pengelola data organisasi kependudukan. dan gunakan. hasilnya untuk administrasi publik dan kemajuan di berbagai bidang. Tentu saja, tujuan dari Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Umum Kabupaten Barito Timur adalah untuk memberikan dukungan sebesar-besarnya kepada daerah setempat. Untuk mencapai hal tersebut, harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi dari seluruh karyawan atau sumber daya manusia, serta pemahaman yang lebih baik terhadap keinginan dan kebutuhan setiap karyawan.

Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai adalah:

- 1 Gaya kepemimpinan:
 - a. *Telling* Pimpinan yang masih kurang dapat membangun kinerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja organisasi dilihat dari kurangnya arahan ataupun instruksi dari pimpinan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga pegawai dituntut mandiri dalam memahami suatu pekerjaan.
 - b. *Participate* pimpinan yang kurang optimal dilihat dari kemampuan pimpinan yang kurang melibatkan para bawahan untuk mengambil suatu keputusan apabila terjadi permasalahan kerja.
- 2 Kinerja Pegawai
 - a. Kualitas kerja yang kurang optimal dikarenakan hasil pekerjaan kurang dapat memenuhi target yang telah ditentukan seperti jumlah pelayanan administrasi yang tidak dapat terpenuhi setiap harinya untuk memenuhi pelayanan masyarakat.
 - b. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang kurang baik dilihat dari penyelesaian pekerjaan yang Cukup sering tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan seperti penyusunan laporan Maupun perencanaan kerja

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur beralamat di Jl. A. Yani KM. 5.5 Simpang Badung Tamiang Layang 73611 Provinsi Kalimantan Tengah.

Metodologi dalam eksplorasi ini menggunakan metodologi kuantitatif. Hal ini sesuai dengan penilaian (Arikunto, 2016), yang mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan salahsatu cara melakukan penelitian yang menggunakan banyak angka, mulai dari mengumpulkan data, menafsirkan data, dan melihat hasilnya. Sampel penelitian ini adalah 32 orang. Dalam eksplorasi kuantitatif, latihan pemeriksaan informasi meliputi penanganan informasi dan penyajian informasi, menyelesaikan estimasi untuk menggambarkan informasi dan melakukan pengujian teori dengan menggunakan tes faktual yang dibantu dengan aplikasi penanganan informasi yang terukur yakni IBM SPSS 26.0 *Statistik For Windows*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Realibilitas

- a. Uji Validitas
Diketahui Nilai Validitas $>0,252$ atau nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka dapat dikatakan seluruh item penelitian ini adalah Valid.
- b. Uji Reliabilitas
Nilai *Cronbach alpha* pada penelitian ini lebih besar dari nilai *Cronbach standard*, maka dapat dikatakan seluruh item pernyataan adalah reliabilitas alat ukur yang baik.

2. Karakteristik Variabel Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan (X)

1) *Telling style*

- a) Selalu memberikan informasi berupa instruksi

Kepala Dinas tergolong kurang baik dalam menyampaikan informasi informasi berupa instruksi dalam setiap pekerjaan.

- b) Memberikan kegiatan dan mengarahkan

Kepala Dinas tergolong kurang baik dalam menyampaikan informasi informasi berupa instruksi dalam setiap pekerjaan.

2) *Selling Style*

- a) Menyerahkan pekerjaan dan menawarkan terlebih dahulu

Kepala Dinas tergolong dinilai baik dalam memberikan tawaran kerja kepada bawahan sebelum menyerahkan pekerjaan hal ini dilakukan agar pegawai siap dalam melaksanakan tugas dan mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

- b) Memberikan dukungan dalam bekerja

Kepala Dinas tergolong dinilai baik dalam memberikan dukungan kepada bawahan dalam bekerja agar mampu mencapai hasil kerja yang optimal.

3) *Participating Style*

a) Mengikutsertakan pegawai dalam berpartisipasi untuk bekerjasama

Kepala Dinas tergolong dinilai baik dalam mengikutsertakan bawahan dalam bekerjasama menjalankan pekerjaan hal ini dilakukan bertujuan agar tanggungjawab kerja dapat ditanggung bersama demi kepentingan organisasi.

b) Menyertakan pegawai dalam mengambil keputusan

Kepala Dinas tergolong kurang baik dalam melibatkan para bawahan untuk mengambil suatu keputusan, hal ini dikarenakan para bawahan kurang dapat memberikan saran atau masukan sehingga pimpinan menggunakan hak dan kewenangannya dalam mengambil keputusan.

4) *Delegating Style*

a) Kepemimpinan berdampak pada kesiapan kerja pegawai

Kepala Dinas tergolong baik dalam memberikan dampak positif kepada bawahan dalam hal kesiapan bekerja hal ini ditunjukkan dengan teladan kerja yang memberikan motivasi pegawai agar bekerja dengan optimal.

b) Pemimpin berdelegasi pada wewenang kerja pegawai

Kepala Dinas tergolong baik dalam mendelegasikan bawahan dalam setiap tugas untuk mewakilinya hal ini dilakukan berdasarkan pertimbangan kemampuan pegawai yang didelegasikan.

b. Karakteristik Kinerja Pegawai (Y)

1) Kualitas kerja

a) Pencapaian peningkatan kemampuan kerja

Beberapa pegawai tergolong kurang baik dalam bekerja, hal tersebut dilihat dari kemampuan penyelesaian tugas yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan seperti penyelesaian laporan kerja dan lain sebagainya.

b) Pemahaman akan hasil kerja yang memenuhi standar

Pegawai memahami pekerjaan yang dilaksanakan menggunakan standar kerja yang ditentukan.

c) Tanggung jawab terhadap hasil kerja

Pegawai tergolong bertanggungjawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

2) Kuantitas kerja

a) Jumlah pekerjaan yang diselesaikan

Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang menjadi rutinitas kerja.

b) Peningkatan akan hasil kerja

Pegawai sudah berupaya untuk meningkatkan hasil pekerjaan agar menjadi lebih baik, hal tersebut dilakukan melalui evaluasi hasil kerja sebelumnya oleh pimpinan yang kemudian dijadikan dasar agar hasil pekerjaan berikutnya menjadi lebih baik.

3) Waktu Penyelesaian

a) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b) Memanfaatkan waktu

Pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas & Uji Realibilitas

1) Uji Validitas

Nilai validitas per item diketahui $>0,252$ (R Tabel) maka dapat dikatakan item pernyataan pada tiap indikator dapat dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas dari nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari nilai *Cronbach's standard* yakni $> 0,60$, maka diindikasikan konsistensi internal reliabilitas alat ukur yang baik.

b. Analisis Korelasi

Korelasi *Pearson Product Moment* Gaya Kepemimpinan sebesar $0,624^{**}$. Artinya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,624$ atau sangat baik karena mendekati 1.

c. Analisis Regresi Sederhana

Hasil perhitungan statistik regresi menyatakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang disebut juga R^2 (R Square) adalah $0,390$ atau 39% . Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pengaruh variabel Gaya Administrasi terhadap variabel Presentasi Representatif pada Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Umum Rezim Barito Timur adalah sebesar 39% sedangkan selebihnya sebesar 61% dipengaruhi dan dimaknai oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari hal ini. model pemeriksaan..

e. Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,19 > 0,05$, menunjukkan bahwa pendekatan regresi yang digunakan dalam penyelidikan ini memenuhi asumsi normalitas..

f. Uji Linieritas

Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ maka diakui H_a , signifikansinya ada hubungan langsung antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai. karena nilai sig. $0,000$ jauh lebih kecil dari $0,05$, sehingga model relaps dapat digunakan untuk memperkirakan tingkat kinerja.

g. Pengujian Hipotesis

Diketahui nilai *Coefficients* adalah $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pada output didapat F_{tabel} pada db 1 dan 59 adalah $4,00$ pada taraf 5% . Berdasarkan penjelasan di atas maka $37,652 > 4,11$, sehingga H_a diterima artinya Ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai.

4. Pembahasan

Penelitian dengan menggunakan persamaan regresi langsung mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. Setelah itu diperoleh nilai

signifikan sebesar 0,000 0,05 dari tabel Koefisien yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kemudian dilihat dari t hitung: Diketahui T harga sebesar $6,136 > T$ tabel 2,001, maka pada titik tersebut H_a diakui (menolak H_0) sehingga dapat beralasan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Temuan kuesioner juga menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai rata-rata sebesar 2,906 yang menunjukkan Sedang. Sedangkan koefisien determinasi atau R^2 (R Square) sebesar 0,390 atau 39%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya komitmen pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada adalah sebesar 39% sedangkan selebihnya sebesar 61% dipengaruhi dan dimaknai oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari hal ini. model pemeriksaan.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai signifikan dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai Signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). selanjutnya Berdasarkan nilai t : Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,136 > T_{tabel}$ 2,001 maka H_a diterima (menolak H_0) sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai R^2 (R Square) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur sebesar 0,390 atau sebesar 39% menunjukkan seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pengaruh variabel Gaya Administrasi terhadap variabel Presentasi Representatif pada Administrasi Kependudukan dan Pendaftaran Umum Rezim Barito Timur adalah sebesar 39% sedangkan selebihnya sebesar 61% dipengaruhi dan dimaknai oleh berbagai faktor yang dikecualikan dari hal ini. model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Padauleng. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale Kabupaten Maros*. Universitas Muhammadiyah Makassar
- Anggara, Sahya, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta Pustaka Setia.
- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Fahroby, Ahmad. 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.*



RUSINDO Expertiza Inspeksiya Pekanbaru. Universitas Islam Riau

Herwan, Abdul Muhyi, 2015, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat.* Jakarta: Bumi. Aksara.

Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Asli. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Paramita, Lisa. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Pasolong, Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik.* Bandung. Alfabeta.

Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Gramedia, Jakarta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi.* Alfabeta : Bandung.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2014. *Manajemen Publik.* Cetakan Kedua. Grasindo. Jakarta.

Tim Penulis. 2023. *Pedoman Penyusunan dan Penulisan Skripsi.* STIA Amuntai.