

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA



SARNIARINI RANDABUNGA'
1910421096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA



**SARNIARINI RANDABUNGA'
1910421086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA

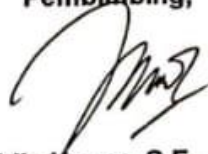
Disusun dan diajukan oleh

SARNIARINI RANDABUNGA'
1910421096

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **27 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 27 September 2023
Disetujui Oleh,


Pembimbing,



Muchlis Hasan, S.E., M.Si.

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

**Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar**



Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

SKRIPSI

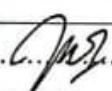


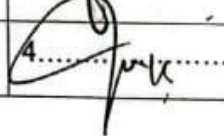
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA

disusun dan diajukan oleh

SARNIARINI RANDABUNGA`
1910421096

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **27 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Ketua	1.... 
2.	Dr. Wahyu, S.E., M.Si.	Anggota	2.... 
3.	Andi Farisnah Anwar, S.AP., M.Si.	Anggota	3.... 
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PRODI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : SARNIARINI RANDABUNGA`
NIM : 1910421096
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 27 September 2023

Yang Membuat Pemyataan,



Sarniarini Randabunga`

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang maha Esa untuk semua berkat dan izinnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tana Toraja”**

Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.

Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan juga ucapan banyak terimakasih, terkhusus kepada Orang Tua penulis, serta keluarga yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, dan semua pihak yang dengan tulus dan ikhlas memberikan bantuan, saran dan juga motivasi kepada penulis demi menyelesaikan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid S.E.,M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanisar, S.Sos., M.I.Kom Selaku dosen dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S.,M.E. Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Muchlis Hasan S.E.,M.Si Selaku dosen pembimbing tugas akhir.
5. Kak Nasyirah Nurdin yang tidak pernah berhenti mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis ini menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih ada kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun menyempurnakan skripsi ini dapat bermanfaat.

Makassar, 27 September 2023

Sarniarini Randabunga'

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA

**Sarniarini Randabunga'
Muchlis Hasan**

Tujuan temuan ialah mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja. Metode yang digunakan ialah penelitian kuantitatif. Populasi terdiri dari 30 karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Kuesioner dibagikan kepada personel terpilih di lokasi penelitian. Temuan penyebaran kuasi kuesioner kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Berdasarkan temuan penelitian ini, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPII TANA TORAJA

**Sarniarini Randabunga'
Muchlis Hasan**

The purpose of this study is to ascertain the impact of leadership style on staff performance at the Tana Toraja Population and Civil Registration office. The research method used in this study is quantitative research. This study's population consists of 30 employees, with a sample size of 30 employees. A questionnaire was distributed to chosen personnel at the research site. The findings of the quasi-questionnaire distribution were then analyzed using SPSS. According to the findings of this study, leadership style has a favorable and substantial impact on staff performance at dikantor Dinas Kependudukan dsn Pencatatan sipil Tana Toraja..

Keywords : Employee Performance and Leadership Style.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Teori dan Konsep.....	8
2.2. Tinjauan Empirik	22
2.3. Kerangka Pikir	23
2.4. Defenisi Operasional	23
2.5. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Desain Penelitian	27
3.3 Waktu dan lokasi penelitian	29
3.4 Populasi dan sampel	29
3.5 Jenis dan sumber daya.....	30
3.6 Teknik pengumpulan data.....	30
3.7 Pengukuran variabel.....	31
3.8 Uji Instrumen	32
3.9 Metode Analisis Data.....	34
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.2 Karakteristik Responden	40
4.3 Analisis Data.....	41
4.4 Pembahasan	45
BAB V PENUTUP	47
5.1 Kesimpulan	47
5.2 Saran	47
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	28
Gambar 3.1 Grafik Desain Penelitian	34

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tinjauan Emperik.....	22
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	41
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan Variabel (Y)	42
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Reliabilitas	43
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji T Parsial	45
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi (R) ²	46

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia saat ini berkembang dengan sangat pesat, didorong oleh perkembangan peradaban, pendidikan, penelitian, dan kebutuhan akan daya saing dalam produksi produk dan jasa. Sangat penting mencapai tujuan perusahaan dari manajemen, yakni teknik mencapai tujuan tersebut, sekaligus mengelola sumber daya tersebut. (Arafat & Darmawati, 2021) maka, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh aktivitas sumber daya manusia, khususnya orang-orang yang menawarkan keterampilan, energi, inovasi, dan kegembiraan kepada perusahaan dan memainkan peran penting dalam tugas operasional perusahaan (Komalasari 2022).

Perlunya dunia usaha untuk mampu mengelola sumber daya manusianya dengan sukses sehingga bisa diandalkan untuk mencapai suatu visi dan tujuan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang buruk bisa menghambat tujuan perusahaan. Perusahaan diharuskan mempekerjakan orang-orang dengan pengetahuan dan kemampuan tingkat lanjut (Permana & Mahameruaji, 2018). Instansi juga diharapkan memiliki pemimpin yang dapat mendukung motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal dalam menjalankan tanggung jawab agensi yang diberikan (Wijaya & Hamdie, 2020)

Kinerja pegawai pada suatu pengaruh organisasi atau perusahaan penting bagi kelangsungan lembaga dalam jangka panjang. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang ada di dalamnya, serta keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaan setiap pegawai. Pegawai yang berkinerja baik tentu akan memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan lembaga secara keseluruhan, dan kinerja lembaga secara keseluruhan juga akan meningkatkan atau berdampak pada kesejahteraan pegawainya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, mampu memenuhi standar organisasi dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendongkrak kinerja karyawan, gaya kepemimpinan harus diperhatikan (Kharie 2019)

Kinerja pegawai ialah evaluasi hasil kerja terhadap standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai di Mustikanegara diartikan sebagai kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tuntutan Mangkunegara (Arafat & Darmawati, 2021), Untuk meningkatkan keberhasilan institusi secara keseluruhan, manajemen harus mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi. Seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika (Supatmi 2012)

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Registrasi Tana Toraja ditemukan permasalahan pada gaya kepemimpinan seperti seringkali terjadi mutasi pemimpin yang mengharuskan pegawai harus beradaptasi dengan pemimpin baru karena memiliki karakteristik yang

berbeda dari sebelumnya sehingga mengakibatkan kinerja pegawai dibawah standar. Lingkungan kerja merupakan aspek lain yang mungkin bisa meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menurut Umi Farida (Sadat 2020) ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan mungkin memengaruhi dalam melakukan aktivitas yang ditentukan. Lingkungan kerja yang buruk mungkin mempengaruhi program kerja pegawai, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang kurang ideal. Lingkungan kerja yang baik serta keadaan kerja yang baik di tempat kerja akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi semangat seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan juga akan meningkatkan gairah pribadi karyawan tersebut dalam bekerja (Sadat 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Registrasi Tana Toraja ditemukan kesulitan pada lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar pegawai yang selalu berbeda pandangan, berselisih, dan bersaing dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan masih merupakan topik yang menarik untuk dibicarakan, dipelajari, dan diselidiki, namun fenomena ini masih sedikit dipahami. Di Indonesia, fenomena gaya kepemimpinan merupakan isu menarik yang mempunyai dampak signifikan terhadap kehidupan politik. Dalam dunia usaha, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar pada berjalannya suatu instansi, karena fungsi seorang pemimpin sangat dibutuhkan ketika muncul suatu permasalahan yang harus dihadapi dengan berbagai risiko (Manajemen & Ekonomi, 2016).

Ini adalah gaya perilaku strategis yang diinginkan dan umum digunakan oleh para pemimpin untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. ((Noviyanti 2017) Keberhasilan kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh bagaimana ia menerapkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk bekerja keras. (Abduh, 2020) Gaya kepemimpinan merupakan suatu metode mempengaruhi orang lain agar bersemangat mengeluarkan kebijakan dan bakat terbaiknya dalam proses penciptaan nilai. Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan lingkungan positif dan menjaga jalur komunikasi terbuka dengan seluruh stafnya. Hal ini dimaksudkan untuk berikan motivasi kepada karyawan agar tingkatkan kinerjanya. Aspek terpenting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat adalah gaya kepemimpinan CEO suatu perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, para eksekutif melakukan tindakan yang mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja staf sehingga tujuan utama perusahaan dapat terpenuhi. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tingkat kematangan pengikutnya. (Permana & Mahameruaji, 2018)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang secara positif agar melakukan upaya bersama mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Rivai (2005) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh pada pengikutnya mencapai tujuan melalui komunikasi organisasi. Seorang pemimpin di suatu organisasi harus mampu membina kerjasama, mengarahkan dan meningkatkan semangat kerja bawahan untuk membangun motivasi positif yang akan menghasilkan

tujuan dan kerja (kinerja) yang maksimal, serta didukung oleh kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada kenyataannya, tugas seorang pemimpin sebagai anggota manajemen membentuk cara mereka memimpin dengan mempengaruhi dan mendukung sikap, perilaku, dan kelompok (Permana & Mahameruaji, 2018)

Kedua komponen ini saling berkaitan dalam hal gaya kepemimpinan dan dampaknya pada kinerja pegawai. pegawai akan terdorong serta termotivasi untuk mencapai tujuan lembaga jika terdapat kepemimpinan yang efektif. Dalam situasi ini, pemimpin terlibat aktif dalam meningkatkan kinerja agar tujuan lembaga dapat tercapai secara efektif dan efisien (Manajemen & Ekonomi, 2016)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja ialah salah satu komponen pencatatan kependudukan pada pemerintahan Tana Toraja, yang ada tugas pokok membantu kepala daerah di menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah serta pembangunan di bidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan ketentuan UUD Tana Toraja (Arafat & Darmawati, 2021)

Departemen Dalam Negeri dan Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Departemen Dalam Negeri. Pegawai yang antusias terhadap pekerjaannya akan melaksanakannya dengan senang hati dan sabar sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan instansi. Karyawan dapat terinspirasi untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas dengan berperan sebagai pemimpin. Gaji dan bahkan pengakuan yang diberikan oleh instansi atau pimpinan kepada personel yang telah menghasilkan kinerja yang baik merupakan motivasi

dalam skenario ini. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan akan berikan kinerja yang baik kepada pegawai, yang juga akan mendorong kinerja pegawainya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Berdasarkan penjelasan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan yang menggunakan gaya kepemimpinan akan memberikan kinerja yang baik kepada pegawai, yang juga akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan hasil yang lebih baik bagi instansinya. Dari dugaan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tana Toraja”.

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka pada temuan ini yang menjadi perumusan masalah ialah :

Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja

1.3 Tujuan penelitian

Pada dari perumusan masalah maka tujuan temuan ini yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tana Toraja.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penulis mengharapkan temuan ini mampu memperluas wawasan pengalaman serta pengetahuan yang baru tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penelitian

Temuan diharapkan bisa meningkatkan dan membantu ilmu pengetahuan dan informasi serta wawasan dan juga menambah pengalaman pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pembaca

Temuan ini bisa dijadikan sebagai referensi dalam penelitian yang lainnya serta sebagai sumbangan pemikiran dalam penelitian berikutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

c. Bagi Universitas Fajar

Hasil temuan ini bisa memberikan tambahan referensi bacaan ilmiah sebagai acuan bagi mahasiswa Universitas Fajar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1. Manajemen

A. Pengertian Manajemen

Kami banyak mendengar tentang manajemen. Manajemen terkait erat dengan gagasan organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut ada baiknya kita memahami terlebih dahulu pengertian organisasi. Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu management yang berasal dari kata maneje yang berarti mengatur atau mengelola. Managgio adalah idiom Italia yang berasal dari bahasa pelatihan managiare, yang berasal dari kata Latin manus yang berarti tangan (Arafat & Darmawati, 2021). Menurut pakar seperti Irham Fahmi (Nursam, 2017), manajemen adalah ilmu yang mempelajari secara komprehensif bagaimana mengarahkan dan mengatur orang-orang dari berbagai latar belakang dengan tujuan mencapai tujuan yang diinginkan (Riswanda & Priandika, 2021) Manajemen digambarkan sebagai proses mengatur, mengarahkan, dan mengelola sumber daya untuk mencapai suatu tujuan (Sulistyanto, 2008) manajemen dapat menggunakan sumber daya manusia (orang, uang, bahan, mesin, dan prosedur) untuk mengatur, memantau, dan mengawasi kegiatan agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. usaha orang lain agar dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan sukses. Menurut (Nursam, 2017) segala kegiatan yang dimaksudkan untuk melaksanakan pekerjaan suatu organisasi melalui fungsi perencanaan, pengarahan, dan pengorganisasian.”

B. Fungsi-Fungsi Manajemen

Terry (1958) dalam bukunya *Principles Of Management*, Sukarna (2011). Mengemukakan tentang fungsi-fungsi manajemen yang terbagi menjadi empat yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan yaitu penghubung fakta-fakta dan pemilih fakta serta penggunaan asumsi-asumsi dan pembuatan atau pikiraan-pikiraan buat masa yang akan datang menggunakan jalan merumuskan dan menggambarkan aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan buat mencapai output yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah pengelompokkan, dan penyusunan, penentuan macam-macam aktivitas yang dibutuhkan buat penempatan orang-orang (karyawan), mencapai tujuan, terhadap aktivitas-aktivitas ini, penyediaan faktor-faktor yang cocok bagi penunjukkan hubungan wewenang dan keperluan kerja, yang diberikan kepada setiap orang pada hubungannya setiap aktivitas yang diharapkan, pengorganisasian tidak bisa diwujudkan tanpa terdapat interaksi dengan yang lain.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Penggerakkan merupakan mendorong dan membangkitkan semua anggota organisasi agar berusaha dengan giat dan berkemauan buat mencapai tujuan atas ikhlas dan harmonis menggunakan perencanaan dan kegiatan-kegiatan pengorganisasian menurut pihak pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan bisa diartikan menjadi proses memutuskan apa yang wajib

dicapai adalah standar, apa dilakukan yaitu menilai kinerja, melakukan implementasi dan kalau bisa melakukan perbaikan sesuai kebutuhan, sebagai akibatnya pelaksanaan sesuai dengan standar (ukuran) dan selaras menggunakan rencana.

C. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dihargai dalam bisnis karena mereka berkontribusi terhadap profitabilitas. Karena modal intelektual diartikan sebagai kemampuan menghasilkan ide-ide baru untuk kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah gagasan komprehensif yang mencakup filosofi, aturan, proses, dan teknik yang digunakan untuk mengelola individu atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan. Pengendalian terorganisir atas prosedur jaringan penting perusahaan yang mempengaruhi dan mencakup setiap orang di perusahaan, seperti perencanaan, desain pekerjaan, perekrutan, pengembangan dan pelatihan, ilustrasi dan perlindungan karyawan, dan pertumbuhan dalam organisasi, adalah penggunaan konsep sumber daya manusia dan proses. Untuk mengatur dan mengelola proses ini, manajemen senior harus mengembangkan, membangun, dan menerapkan sistem (Manajemen & Ekonomi, 2016)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah topik yang unik dan menarik karena pengelolaan individu tertentu memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan pengelolaan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang unggul penting memenangkan persaingan di era ketidakpastian yang memaksa perusahaan untuk terus berkembang. HRM menggambarkan bagaimana perusahaan mengelola calon sumber daya

manusianya untuk menarik orang-orang terbaik dengan merencanakan sumber daya manusia, melakukan rekrutmen dan seleksi, mengelola dan melatih personel, serta memberikan remunerasi yang adil. Menurut penelitian Dessler (2017), Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan karyawan, dimulai dengan perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi, dan pemecatan. Menurut Noe dkk. (2011), kata tersebut merujuk pada “kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan.” Menurut Noe (2011), kajian strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup aktivitas seperti analisis dan desain pekerjaan, perencanaan dan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan gaji, manajemen kinerja dan hubungan karyawan, serta hubungan industrial (Arafat & Darmawati, 2021)

Menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan peran karyawan sehingga mereka dapat beroperasi dengan sukses dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan sosial (Komalasari 2022).

Manajemen sumber daya manusia menurut Farida (2017) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, penggajian, dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan tujuan membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat (Komalasari et al., 2022)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah jenis manajemen yang berfokus pada hubungan manusia dan aktivitas organisasi. Individu

yang bekerja untuk organisasi adalah komponen manajemen SDM. Akibatnya, fokus penelitian manajemen SDM hanya pada masalah ketenagakerjaan manusia. Manusia selalu menjadi partisipan dan pemimpin yang aktif dalam semua aktivitas organisasi. Manusia merupakan perencana, agen, dan penentu tujuan organisasi. Sekalipun suatu perusahaan mempunyai peralatan yang canggih, perusahaan tersebut tidak akan mampu mencapai tujuannya kecuali jika personelnya berperan aktif (Permana & Mahameruaji, 2018)

D. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Komalasari et al., 2022) meliputi sebagai berikut:

1. Pertimbangkan saat mengembangkan kebijakan SDM untuk menjamin bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi serta persyaratan pekerjaan yang sah terpenuhi.
2. Menerapkan semua aturan dan prosedur HR untuk mencapai tujuannya.
3. Berkontribusi pada pengembangan strategi atau arah SDM organisasi secara keseluruhan.
4. Memberikan bantuan dalam situasi ketika diperlukan.
5. Bertanggung jawab dalam berbagai keadaan hubungan karyawan untuk memastikan bahwa hal tersebut tidak menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.
6. Membangun saluran komunikasi antara pekerja dan administrasi organisasi.
7. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, menjunjung tinggi norma

atau cita-cita perusahaan.

Setiap bisnis menetapkan tujuan HRM yang harus dipenuhi. Tujuan sumber daya manusia seringkali bervariasi dan bergantung pada tahap pertumbuhan yang dialami setiap perusahaan.

E. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki fungsi dalam operasional organisasi yang menurut Stoner J, (Fauziah, 2020) yaitu:

1. Pengadaan sumber daya manusia (SDM), diawali dengan strategi SDM dan dilanjutkan melalui rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM.
2. Peran pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), mulai dari pendidikan dan pelatihan hingga pengembangan karir.
3. Fungsi pemeliharaan SDM yang meliputi remunerasi, fungsi integrasi, tenaga kerja, promosi, mutasi, demosi, dan PHK.

2.1.2. Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Di perusahaan mana pun, kepemimpinan adalah aspek yang paling penting. Menurut (Manajemen & Ekonomi, 2016), "Kepemimpinan mempunyai definisi yang sama banyaknya dengan banyaknya orang yang berusaha mendefinisikannya." Stogdil mengatakan bahwa tergantung pada titik awal pemikirannya, kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat didefinisikan dalam berbagai cara. (Noviyanti 2017).

Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Ini adalah komponen manusia yang menghubungkan orang-orang untuk membentuk kelompok, meningkatkan

kinerja, dan bekerja menuju tujuan bersama. Seorang pemimpin harus terapkan gaya kepemimpinan dalam mengatur bawahannya, sebab seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberhasilan.

Menurut Tampi (2014), pemimpin transformasional memberikan perhatian lebih besar pada item atau kebutuhan perkembangan masing-masing pengikutnya. Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran pengikutnya akan kesulitan dengan membantu mereka melihat tantangan yang ada dengan cara yang baru atau menarik, memotivasi mereka untuk melangkah lebih jauh guna mencapai tujuan bersama (Abduh, 2020)

Hasibuan (2016:13) pemimpin ialah seseorang yang menggunakan kekuatan kepemimpinan agar memberi petunjuk kepada orang lain dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya (Murti, 2015)

B. Teori Kepemimpinan

1. Teori sifat

Ide ini lebih menekankan pada ciri-ciri umum pemimpin. Hanya mereka yang memiliki kualitas tertentu, menurut teori sifat, yang dapat menjadi pemimpin. Teori ini menyoroti konsep bahwa beberapa orang dilahirkan dengan karakteristik unik yang menjadikan mereka pemimpin alami.

2. Teori Perilaku

Menurut pandangan tersebut, atribut yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda berdasarkan skenario. Sutikno (2014) menekankan ciri-ciri kematangan bawahan sebagai skenario utama yang berdampak pada keberhasilan tindakan seorang pemimpin.

3. Teori spiritual

Konsep yang luas berbagai dimensi dan prepektif adanya perasaan atau keterikatan kepada sesuatu yang besar.

C. Indikator kepemimpinan

Berikut indikator kepemimpinan:

1. Intruksi

Komunikasi sepihak. Pemimpin komunikator ialah pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan di mana perintah dilaksanakan sehingga pilihan dapat dilaksanakan secara efisien. Kapasitas untuk mengatur dan mendorong orang lain untuk mengikuti arahan diperlukan untuk kepemimpinan yang efektif.

2. Konsultasi

Konsultasi ini merupakan jalan dua arah. Konsultasi dimaksudkan untuk mengumpulkan umpan balik guna menyempurnakan atau menyempurnakan keputusan yang telah dibuat serta dilaksanakan.

3. Partisipasi

Pemimpin bertujuan untuk memberi energi pada pengikutnya dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan implementasi keputusan.

4. Delegasi

Pendelegasian dilakukan dengan mendelegasikan wewenang untuk mengambil dan menentukan pilihan, baik dengan atau tanpa izin pemimpin.

5. Pengendalian

Tujuan pengendalian mengandung arti bahwa kepemimpinan yang

berhasil atau efektif mampu mengarahkan tindakan para anggotanya secara efektif guna mencapai tujuan bersama.

Fanklyn (1951) dalam onong efendyy (1993:200) Mengemukakan ada tiga pokok gaya kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan otokratis didefinisikan dengan kriteria atau ciri-ciri seperti memperlakukan organisasi sebagai milik pribadi, bersikap arogan, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan hanya sebagai alat, menolak menerima kritik dan saran, serta terlalu mengandalkan formalitas. Mobilisasi sering kali menggunakan taktik koersif dan legal.
2. Kepemimpinan Demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memandang pengikutnya sebagai manusia terbaik di alam semesta, selalu berusaha menghubungkan tujuan dan sasaran organisasi dengan kepentingan dan keinginan pribadi.
3. Laissez Faire, atau kepemimpinan bebas, adalah kepemimpinan bebas. Bentuk kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otokratis. Pemimpin dalam bentuk kepemimpinan ini sering kali pasif dan menghindari akuntabilitas.

2.1.3.Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Memperlakukan organisasi sebagai milik pribadi, bersikap arogan, menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan hanya sebagai alat, menolak menerima kritik dan saran, serta terlalu mengandalkan formalitas merupakan ciri-ciri kepemimpinan otokratis. sedang beraksi. Tindakan paksaan dan hukum sering digunakan dalam

mobilisasi.

Kepemimpinan demokratis ialah tipe kepemimpinan yang memandang para pengikutnya sebagai hewan paling penting di dunia, selalu berusaha memadukan tujuan dan sasaran organisasi dan kepentingan dan keinginan pribadi.

Laissez Faire, atau kepemimpinan bebas, hanyalah itu. Tipe kepemimpinan ini sangat bertentangan dengan kepemimpinan otokratis. Pemimpin dengan gaya ini sering kali pasif dan menghindari akuntabilitas. (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018)

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

a. Faktor Kemampuan

Dari sudut pandang psikologis, keterampilan karyawan dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan berdasarkan IQ atau keterampilan potensial yang biasanya memiliki nilai standar antara 110 sampai 120. Berdasarkan keterampilan dan potensi, ditentukan dilihat dari kualitas karyawan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi ialah respon atau sikap alami dari seorang individu atau karyawan dalam menghadapi berbagai situasi yang berkaitan dengan masalah jabatan untuk suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat penting karena berpengaruh signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan pada tempatnya bekerja. (Arafat & Darmawati, 2021).

C. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge, (2017) Kinerja memiliki beberapa indikator kinerja yaitu yaitu:

1. Kuantitas (Jumlah) adalah ukuran produktifitas yang diberikan oleh pegawai sebagai fungsi dari kinerja yang sudah dicapai dan disampaikan kepada organisasi atau perusahaan, merupakan tanggung jawab organisasi atau perusahaan untuk mengetahui pelaksanaan dan pencapaian suatu tujuan tertentu
2. Kualitas (mutu) Hal ini mengacu pada ketepatan waktu pelaksanaan, Penyesuaian hasil yang diperoleh aktivitas pada awal waktu yang ditentukan dan penggunaan waktu secara maksimal untuk aktivitas lainnya
3. Efektivitas "Sumber daya manusia, dana teknis, bahan baku" mengacu pada bagaimana sumber daya organisasi digunakan, dan tujuan penggunaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi operasional setiap unit.
4. Kemandirian, Sejauh mana karyawan dapat mengerjakan tugas profesional mereka. Gelar yang menjanjikan karyawan untuk bekerja dengan agensi dan memenuhi tanggung jawab mereka terhadap kantor. (Kharie et al., 2019).

D. Pengukuran Kinerja

Kinerja pegawai sebagian besar diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi. Dimensi yang tercantum di bawah ini dapat

digunakan untuk menilai kinerja, menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (dalam Priansa 2014):

1. Kualitas

Pekerjaan ialah jumlah pekerjaan dan produksi yang dihasilkan oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu.

2. Kemandirian

Kemandirian merupakan ukuran kemampuan seorang pegawai untuk melakukan atau menciptakan tugas sendiri dengan bantuan orang lain.

- 3 Inisiatif

Pertimbangan kemandirian, keluwesan berpikir, dan kesiapan memikul tanggung jawab merupakan aspek-aspek inisiatif.

- 4 Adaptabilitas

Kapasitas untuk beradaptasi memperhitungkan kemampuan untuk merespons perubahan persyaratan atau situasi.

- 5 Kerja sama

Kerja sama mengacu pada kekhawatiran akan kapasitas seseorang untuk berkolaborasi dengan orang lain (Supatmi et al., 2012).

2.1.4.Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Administrasi kependudukan ialah kumpulan tindakan yang menstrukturkan dan mengatur pengeluaran dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, dan penerapan hasilnya pada pengembangan pelayanan publik dan sektor lainnya. Sedangkan administrasi diartikan (Siagian 1990:13) sebagai “keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih untuk alasan tertentu guna mencapai

tujuan yang telah ditentukan” (Supatmi et al., 2012)

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai misi membantu masyarakat dan komunitas dalam menciptakan identitas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar ialah suatu bagian pusat atau bagian pemerintahan yang mempunyai instansi di setiap kabupaten, dengan tujuan untuk mempermudah individu dalam membuat identitas. Identifikasi ini dapat berupa KTP, kartu keluarga, atau akta kelahiran, dan berupaya memberikan data kependudukan di lokasi tersebut kepada pemerintah. Kemudian, karena identitas atau identifikasi diri memudahkan seseorang untuk mengenali dan mengetahui data orang tersebut, sehingga memudahkan individu untuk berhubungan dengan instansi lain (Sadat 2020)

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, layanan pembuatan akta kelahiran di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar kini digratiskan (Nilawati ,2017)

Pelayanan yang diberikan oleh pemerintah Tindakan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan setiap warga negara dan penduduk terhadap produk, jasa, dan/atau administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009. Pelayanan . Menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003, pelayanan publik meliputi seluruh barang dan jasa yang disediakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di dalam badan usaha milik negara atau daerah. pelayanan, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan

masyarakat maupun dalam rangka penegakan kewajiban hukum. Oleh karena itu, pelayanan pemerintah dapat bersifat fisik, non-fisik, atau administratif. Menurut Boediono (2003:60), pelayanan adalah suatu proses membantu orang lain dengan cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan sentuhan interpersonal untuk meningkatkan kesenangan dan kesuksesan. Toni Wijaya (2011) mendefinisikan jasa sebagai “setiap aktivitas atau kinerja yang dapat diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lain yang pada dasarnya tidak berwujud dan tidak menimbulkan kepemilikan”. Persepsi kualitas sangat erat kaitannya dengan konsep kualitas pelayanan publik. Kualitas, menurut Tjiptono (2004:51), adalah skenario dinamis yang mencakup komoditas, jasa, sumber daya manusia, prosedur, dan lingkungan yang memenuhi atau melampaui harapan. Kualitas adalah sesuatu yang ditentukan oleh pembeli. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas ditentukan oleh pengalaman aktual pelanggan atau konsumen terhadap produk atau jasa yang dinilai berdasarkan standar tersebut (Toni Wijaya, 2011: 11).

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 1. Tinjauan Emperik

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Ferry Hardian (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan(studi pada karyawan tetap service center panasonic surabaya)	Hasil temuan pada hasiluji t didapatkanbahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar.
2.	Lukman Nasution(2010)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada dinas perhubungan provinsi sumatrautara	Pada hasil olah data, variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan thitung =(8,369)>ttabel(2,011). Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3.	Emila Ika Andryani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Administrasi(Non- Menis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)	Pad hasil uji Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif pada Kinerja Karyawan Pada RumahSakit Patih Yogyakarta.
4.	Sela Ariska (2019)	Hubungan Gaya Pemimpin Dengan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Telkom Indonesia Cabang Bandar Lampung	temuan hasil perhitungan dengan teknik analisis product moment cart person membuktikan adanya hubungan antar gaya pemimpin dan karyawan.

2.1 Kerangka Pikir

Kerangka kerja ini berupaya mempermudah para peneliti untuk mengartikulasikan kesulitan-kesulitan mendasar dalam penelitian mereka dengan cara yang metodis. Grafik di bawah ini menggambarkan alasan di balik penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



2.4 Defenisi Operasional

Secara umum pengertian operasional adalah konsep abstrak yang dapat memfasilitasi pengukuran variabel. Operasi juga dapat diartikan sebagai prinsip-prinsip pedoman untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan penelitian Thomas (2015) defenisi operasional menggambarkan kejadian observasi yang mengizinkan periset menerapkan uji empiris terlepas dari benar maupun salahnya dampak yang diramalkan. Ada pula variabel pembedahan dalam riset ini merupakan sebagai berikut yaitu:

2.4.1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat di artikan sebagai kebiasaan, karakter, serta kepribadian interaksi pemimpin dengan orang lain, Kartono (2013) menjelaskan indikator gaya kepemimpinan ialah:

1. Kapabilitas Pengambilan keputusan

Kegiatan yang paling penting adalah menghadapi ciri-ciri negatif yang

ditemui dengan cara yang metodis dan mengambil tindakan untuk menanggapi.

2. Motivasi

Kekuatan atau pendorong biasa membuat anggota organisasi berkeinginan untuk melakukan berbagai aktivitas dengan kekuatan dan energinya sendiri saat menjalankan berbagai tanggung jawab

3. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan untuk menyampaikan informasi, pemikiran dan gagasan kepada karyawan. Dengan tujuan agar karyawan dapat memahami maknanya secara langsung maupun secara tidaklangsung.

4. Kemampuan untuk mengontrol bawahan

Mampu mengontrol segala hal yang dilakukan karyawan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian organisasi atau perusahaan. Beri yang lembut, tegas, dan bahkan mengancam dengan tujuan agar tuduhan itu berfungsi dengan baik.

5. Bertanggung jawab

Seorang pemimpin harus meminta pertanggungjawaban bawahannya. Kewajiban memikul, mempertanggungjawabkan, memikul segala sesuatu, atau memikul tanggung jawab dan menanggung akibatnya lazim diartikan sebagai tanggung jawab.

6. Kemampuan untuk mengontrol emosi

Kemampuan untuk menangani emosi sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang kita. Semakin kuat kapasitas kita dalam mengelola emosi, semakin baik.

2.4.2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan catatan hasil suatu kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat dinilai dengan menggunakan indikator-indikator berikut ini, menurut Mas'ud (2004):

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan mengacu pada memuaskan atau tidaknya hasil kerja seseorang setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan organisasi.

2. Kualitas kerja

Ditunjukkan dengan kata-kata yakni jumlah unit yang diproduksi dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ini ialah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal periode tertentu, dengan tujuan mengkoordinasikan hasil keluaran dan mengoptimalkan waktu yang tersedia agar tugas tambahan.

4. Kemandirian

Sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya tanpa meminta pengawasan.

5. Efektivitas

Sumber daya manusia harus dimaksimalkan agar dapat meningkatkan pendapatan dan meminimalkan kerugian bagi setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

2.2. Hipotesis

Hipotesis ialah penyelidikan teruji yang mengungkapkan hubungan

yang diharapkan secara masuk akal antara dua variabel atau lebih. Hipotesis adalah solusi sementara terhadap pernyataan topik penelitian yang berbentuk frase pertanyaan. Karena jawaban yang disajikan didasarkan pada teori eksak dan bukan fakta nyata yang dikumpulkan melalui pengumpulan data, maka hal ini tergolong masalah sementara. Akibatnya, hipotesis dinyatakan sebagai reaksi teoretis terhadap isu kajian tertentu, bukan sebagai jawaban nyata. Pada landasan teori dan kerangka pemikiran, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut: H_a : Gaya kepemimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

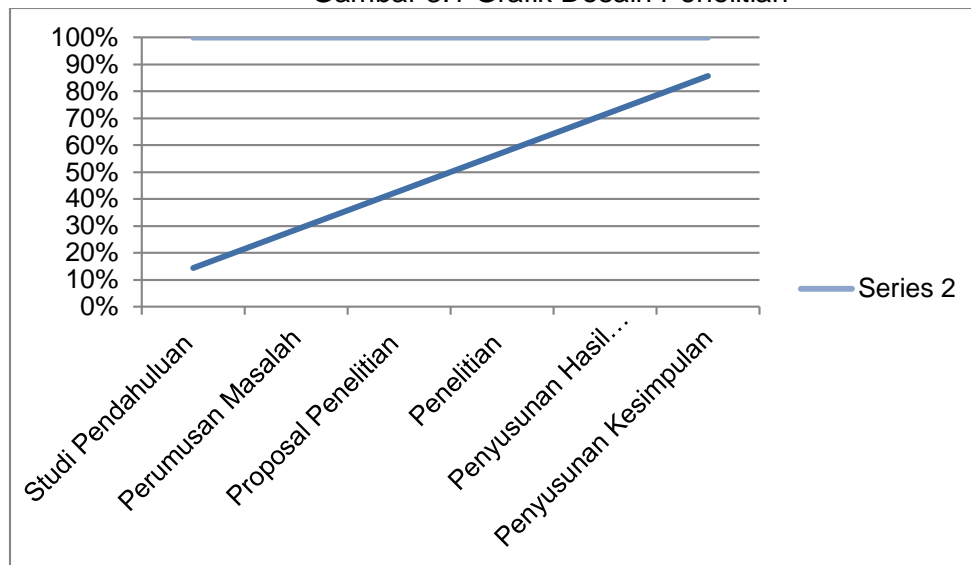
Desain temuan sebagai proses menentukan antara kekhawatiran yang ada tentang bagaimana memperoleh data lebih lanjut, mengevaluasi dan menafsirkannya, dan pada akhirnya memberikan jawaban atas masalah tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif untuk menggali keadaan, situasi, atau faktor lain yang disebutkan, yang hasilnya dipublikasikan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019). Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. metode ini di perlukan untuk bagaimana Langkah-langkah untuk melakukan penelitian (Sugiono,2020:2)

3.2 Desain Penelitian

Moh mendefinisikan desain penelitian sebagai semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan temuan (2010:30). Anggadini, dan Ismawati mendefinisikan desain penelitian sebagai segala proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan temuan. Rencana temuan yang mengatur proses disebut desain. Karena teknik temuan terikat, maka desain penelitian akan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses temuan. Menurut Umi Narimawati, tahapan desain penelitian (2011:30) adalah sebagai berikut:

1. Penentuan judul penelitian setelah mendefinisikan masalah sebagai indikasi fenomena penelitian. Kajian ini mengenai kepemimpinan.
2. Identifikasi permasalahan yang muncul. Kekhawatiran yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Tentukan rumusan masalahnya.
4. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
5. Tentukan tujuan penelitian Anda.
6. Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
7. Mengembangkan hipotesis penelitian
8. Menentukan pengertian variabel dan variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.
9. Identifikasi sumber data, metode sampel, dan metode pengumpulan data. Data primer digunakan dalam penelitian ini, dan strategi pengambilan sampel terdiri dari populasi dan sampel. Populasinya terdiri dari pegawai, sedangkan sampelnya terdiri dari seluruh responden. Metode pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, dan wawancara.
10. Melakukan analisis data. Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif (teknik deskriptif) dan kuantitatif (metode verifikasi).
11. Menyiapkan laporan temuan penelitian.

Gambar 3.1 Grafik Desain Penelitian



3.3 Waktu dan lokasi penelitian

Untuk mendapatkan data dalam rangka proposal penelitian ini, maka penulis menentukan lokasi dan waktu penelitian dengan pertimbangan untuk mempermudah dalam penelitian. Temuan ini diadakan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja yang beralamat di jln. Sultan Hasanuddin Makale Tana Toraja. Dan waktu temuan ini direncanakan dari bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Data yang akurat diperlukan pada temua agar proses dapat diikuti dan diperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan. Menurut Sugiyono (2005:90), populasi adalah kategori luas item dan individu dengan ciri dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan diambil kesimpulannya. Seluruh pekerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja. Penelitian ini melibatkan 30 pegawai.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2018) menggunakan strategi sampling yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel sehingga diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 partisipan.

3.5 Jenis dan sumber daya

1. Data primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari wawancara dengan pertanyaan spesifik.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh dari membaca, menganalisis, dan memahami media lain seperti literatur, buku, dan makalah (Sugiyono, 2012:141)

3.6 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

1. Dokumentasi

Dokumentasi ini dikerjakan dengan cara pencatatan terhadap suatu dokumentasi dari data-data sebagai penunjang untuk mendukung suatu penelitian. Yang terdiri dari struktur organisasi, populasi pegawai, dan profil instansi.

2. Kuesioner

Kuesioner Supriyanto dan Maharani (2013) adalah beberapa pertanyaan yang terdapat dalam sebuah lembar daftar kertas isi, jawaban responden masing-masing dengan cara penyampaian langsung kepada responden, kemudiankembalikan kepada peneliti. Tujuannya untuk mendapatkan informasi yang relevan dalam

penelitian.

3. File

Penelitian ini meliputi pengumpulan data dan informasi dari buku, jurnal, internet, dan karya ilmiah lainnya untuk mempelajari ide dan konsep yang relevan dengan topik penelitian.

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Determinasi

0% 5KB 100%	Tingkat Hubungan
82 % 100%	Sangat tinggi
49% 80%	tinggi
17% 48%	Cukup Tinggi
5% 16%	Rendah tapi pasti
0% 4%	Rendah/Lemah sekali

Sumber : Ghozali (2023)

3.7 Pengukuran variabel

Menurut Sugiyono (2018), pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu variabel bebas (Variabel Bebas) dan variabel terikat (Variabel Terkait) dan digunakan untuk mengukur variabel.

1. Variabel bebas (Variabel X)

Variabel bebas menurut Sugiyono (2018) adalah unsur-unsur yang memengaruhi atau menimbulkan perubahan atau munculnya variabel-variabel yang berkaitan (terikat). Secara operasional, gaya kepemimpinan adalah pemahaman yang digunakan seorang pemimpin untuk membujuk bawahannya mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan menentukan pilihan, menyemangati orang lain, berkomunikasi secara efektif, mengelola bawahan, memiliki rasa tanggung jawab, dan memiliki kendali emosi merupakan indikatornya.

2. Variabel terikat (variabel Y)

Variabel terikat ialah variabel yang bereaksi atau memberikan tanggapan bila dihubungkan dengan variabel bebas. Yusuf (2014) mengemukakan bahwa variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain tetapi tidak dapat memengaruhi variabel lain. Variabel terkait pada penelitian ini merupakan kinerja pegawai (Y) konsep kinerja yaitu hasil kerja individu maupun sekelompok orang dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras agar mencapai tujuan organisasi sesuai kebijakan serta tanggung jawabnya sendiri, serta tujuan tersebut tidak melanggar peraturan perundang-undangan dan etika dalam hukum. Sedangkan secara operasional kinerja merupakan persepsi pegawai terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerjanya yang dicapai dalam pelaksanaan tanggung jawab karena adanya pembagian tanggung jawab. Tandanya adalah kualitas, kuantitas, efektivitas, dan kemandirian.

3.8 Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat diuji dengan mengukur keakuratannya atau ketidak tepatannya. Uji validitas memperlihatkan seberapa baik alat ukur tersebut mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika fenomena berhasil diukur, maka itu adalah pengukuran yang valid Siregar (2014).

Jika pertanyaan dapat mengungkapkan variabel penelitian yang diukur dengan kuesioner, maka kuesioner tersebut valid, untuk menguji keefektifan instrumen dalam penelitian digunakan analisis koefisien korelasi pearson product moment untuk menguji validitas data digunakan

IBM Statistic SPSS 2versi Windows. Uji validitas yang dilakukan untuk membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk tingkat signifikansi 5% dari tingkat peluang ($df=n-2$, dalam ini adalah jumlah sampel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah sebagai berikut yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali 2011).

3.8.2. Uji Reliabilitas

Jika jawaban setiap orang atas pertanyaan tersebut konsisten/stabil setiap saat, maka kuesioner tersebut "*reliabel*" (Ghozali (2011)). Dasar dari uji reliabilitas bahwa variabel tersebut reliabel jika $\alpha > r_{tabel}$, sebaliknya jika $\alpha < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak reliabel. Saat menguji reliabilitas alat penelitian, penulis menggunakan bantuan IBM Statistic SPSS Versi 25 for Windows. Kemudian Sundayana (2015) menjelaskan hal koefisien reliabilitas dengan mengacu pada Triton sebagai berikut:

Tabel 3.2 Klasifikasi Koefisien Reliabilitas Triton

Koefisien	Kriteria
0,00 0.20	Kurang Reliabel
>0.21 0.40	Agak Reliabel
>0.41 0.60	Cukup Reliabel
>0.61 0 80	Reliabel
>0.81 1,00	Sangat Reliabel

3.8.3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas digunakan mengetahui apakah

kedua variabel yang ada dalam model regresi yaitu variabel bebas terikat mempunyai sebaran data normal atau tidak. Tes Kolmogorov Smirnov digunakan dalam penyelidikan ini untuk menentukan keadaan normal. Berikut kriteria dalam mengambil kesimpulan:

- a. Jika nilai $\text{sig}, (2\text{-tailed}) > \alpha (0,05)$ maka data distribusi normal.
- b. Jika $\text{asympt}, \text{sig}, (2\text{-tailed}) < \alpha (0,05)$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat variasi variabel dari observasi yang satu ke observasi berikutnya dalam suatu model regresi. Akibatnya disebut homoskedastisitas bila tidak ada heteroskedastisitas. Model regresi yang layak adalah model yang homoskedastik atau tidak memiliki homoskedastisitas. Ghazali, M. (2012).

Salah satu cara untuk mengetahui adanya homoskedastisitas adalah dengan memeriksa grafik suatu pola tertentu. Scatterplot menunjukkan hubungan antara variabel terikat (dependent) dengan residunya. Jika grafik dengan titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi homoskedastisitas. Tidak terjadi masalah homoskedastisitas jika nilai signifikansi hitung $> 5\%$, namun jika nilai signifikansi hitung $> 5\%$ maka dapat dikatakan model regresi mempunyai homoskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

Metode dalam analisis data ialah suatu teknik pengolahan data agar mendapatkan hasil penelitian yang bisa digunakan sebagai acuan untuk menarik kesimpulan dan penelitian yang sedang berjalan secara berlangsung. Analisis data yang dipakai untuk menguji hipotesis yang dibuat

dalam penelitian yaitu:

3.9.1. Analisis Regresi Sederhana

Peneliti menggunakan analisis statistik regresi sederhana. Variabel bebas bertanda (x) dan variabel terikat yang bertanda (Y) akan saling berelasi, dan hasilnya dinyatakan dalam persamaan berikut:

$$Y=a+bx$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai a = Koefisien Konstan

b = Koefiensi Regresi Sederhana

x = Gaya Kepemimpinan

3.9.2. Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji t adalah uji statistik tersendiri agar melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017), uji lokal (uji t) digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel independen. Acuan pengambilan keputusan dapat didasarkan pada kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen masing-masing. Jika t_{hitung} pada < 1 tabel, dan tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghazali (2013) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan

perubahan variabel independen. Dalam proses pencarian tentang kontribusi variabel (x) terhadap variabel (Y), dihitung dengan menentukan koefisien. Kemudian untuk menjelaskan tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, pedoman determinan koefisien penjelas digunakan. Nilai koefisien determinannya adalah 0-100%, jika nilai koefisiennya mendekati 100% berarti dependen memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel independen begitu pula sebaliknya. Saat itu semakin dekat. Angka 0 berarti pengaruh variabel lemah independen terhadap variabel dependen. Pedoman koefisien. Determinan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Determinasi

0% - 100%	Tingkat Hubungan
82% - 100%	Sangat Tinggi
49% - 80%	Tinggi
17% - 48%	Cukup Tinggi
5% - 16%	Rendah tapi Pasti
0% - 4%	Rendah/ Lemah sekali

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah singkat perusahaan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah Kabupaten Tana Toraja di bidang Registrasi Kependudukan, dengan tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan beberapa unsur Pemerintahan Daerah dan Pembangunan di Bidang Kependudukan.

Pemerintah mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 102 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri, serta Keputusan Presiden Nomor 109 Tahun 2001 tentang Unit Organisasi dan Tugas Essalon I. Departemen Dalam Negeri, pada saat terbentuknya Calon Gotong Royong pada tahun 2001. Direktorat Jenderal Administrasi Kependudukan dibentuk berdasarkan kedua Keputusan Presiden tersebut, dengan tugas melaksanakan pencatatan penduduk dan pencatatan sipil, serta pengolahan data kependudukan dan peninjauan perkembangan. dalam proyeksi dan harmonisasi kebijakan kependudukan. Tujuan utama dibentuknya forum organisasi ini adalah untuk memenuhi permintaan dan melaksanakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi sebagai Daerah Otonom. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 di Bidang Politik Dalam Negeri dan Administrasi Publik, serta di bidang lainnya

(Keterangan Direktur Jenderal Administrasi Kependudukan, Departemen Dalam Negeri, 2022 ;5), pemerintah berwenang menetapkan kependudukan kebijakan dan pedoman administrasi, serta kebijakan sistem informasi nasional, termasuk yang berkaitan dengan kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk untuk menjawab alasan-alasan tersebut di atas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dibentuk untuk menjawab alasan-alasan tersebut di atas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1999, pemerintah pusat melimpahkan kewenangan kepada pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengurus rumah tangganya sendiri guna meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Dengan demikian, Peraturan Daerah Kabupaten Tana Toraja Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah digunakan untuk menentukan struktur dan macam pelayanan kependudukan dan pencatatan sipil.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik menuntut agar Aparatur Negara dapat bekerja lebih baik di bawah pemerintahan yang mampu menerapkan pendekatan-pendekatan yang efektif dan efisien.

4.1.2 Visi dan Misi

A. Visi

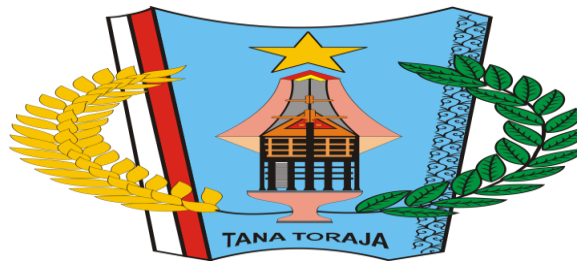
Adapun visi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja yaitu “Terwujudnya Pelayanan Prima Kepada Masyarakat Dalam Pengurusan Administrasi Keoendudukan dan Semua Anak Tana Toraja Tercatat”.

B. Misi

Guna mewujudkan visi tersebut terdapat misi yang harus dilaksanakan yaitu:

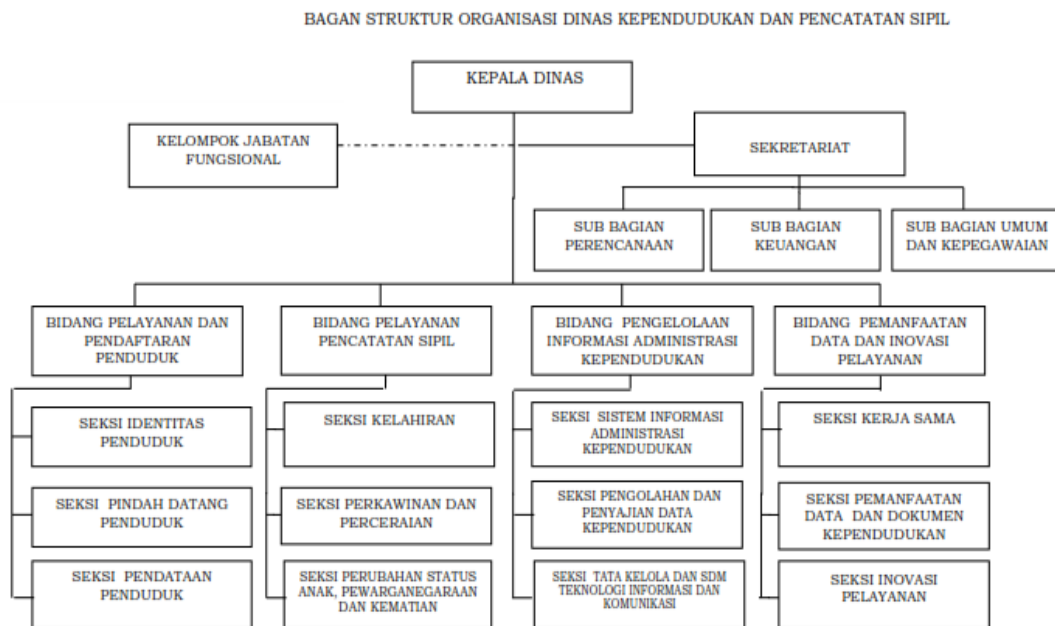
1. Menyelenggarakan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Terintegrasi melalui SIAK
2. Menyiapkan Database Kependudukan Berkelanjutan
3. Mewujudkan semua anak di Tana Toraja ber Akte Kelahiran
4. Meningkatkan sumber daya aparatur yang professional dan bertanggungjawab
5. Mengembangkan sarana dan prasarana pelaksanaan Administrasi Kependudukan.

4.1.3 Logo Instansi



Sumber: kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil tana toraja

4.1.4 STURUKTUR ORGANISASI



Sumber : kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil tana toraja

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	15
Perempuan	15

Sumber : Data diolah 2023 (berdasarkan jawaban responden)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang jenis kelamin laki-laki dan perempuan masing-masing berjumlah 15 orang atau dengan persentase 50%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah
PNS	30
Tenaga Kontrak/Honor	0

Sumber : Data diolah 2023 (berdasarkan jawaban responden)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden berdasarkan pekerjaan PNS adalah 30 orang atau 100% sedangkan untuk tenaga kontrak tidak ada atau 0%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi yaitu responden dengan pekerjaan PNS dengan jumlah responden 30 orang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah
20-35	3
36-50	18
>50	9

Sumber : Data diolah 2023 (berdasarkan jawaban responden)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-35 tahun sebanyak 3 orang, usia 36-50 tahun sebanyak 18 orang, sedangkan usia >50 tahun sebanyak 9 orang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa yang

mendominasi yaitu usia 36-50 tahun dengan jumlah responden 18 orang.

4.2 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas yakni suatu proses untuk mengevaluasi mengenai skala pengukuran yang dipakai oleh peneliti. Uji validitas ini juga dipakai untuk mengukur valid ataupun tidaknya instrument yang sudah digunakan. Validitas ini dipakai untuk menguji seberapa baik suatu instrument dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur peneliti. Pengujian validitas untuk penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $degree\ of\ freedom\ (df) = n - 2$, dalam hal ini yakni jumlah sampel.

Penelitian ini memakai sampel sejumlah $(n) = 80$, akibatnya besar $df = 30 - 2 = 28$. Dengan $\alpha = 0,05$ akibatnya diperoleh nilai r tabel sebanyak 0,361. Sehingga apabila $r\ Hitung > r\ Tabel$ dan nilai positif akibatnya instrument ataupun item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan Variabel (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	P1	0,723	0,361	Valid
	P2	0,558	0,361	
	P3	0,783	0,361	
	P4	0,766	0,361	
	P5	0,713	0,361	
	P6	0,783	0,361	
	P7	0,683	0,361	
	P8	0,714	0,361	
	P9	0,849	0,361	
	P10	0,834	0,361	
	P11	0,806	0,361	

Kinerja karyawan	P1	0,658	0,361	Valid
	P2	0,796	0,361	
	P3	0,641	0,361	
	P4	0,733	0,361	
	P5	0,668	0,361	
	P6	0,857	0,361	
	P7	0,762	0,361	
	P8	0,828	0,361	
	P9	0,851	0,361	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Dari hasil pengujian validitas yang telah dilakukan pada tabel 4.4 menunjukkan bahwasanya instrument pada variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid untuk dipakai sebagai jawaban dalam menilai setiap variabel yang diteliti.

4.3.2 Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas instrument penelitian ini yaitu dengan memakai rumus *Cronbach's Alpha* yang mana variabel dikatakan realibilitas bila memberi *Cronbach's Alpha* bila $> 0,70$.

Berikut ini hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 30 sampel responden:

Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,921	11	<i>Reliable</i>
Perilaku Konsumtif (Y)	0,862	9	<i>Reliable</i>

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Pada tabel 4.5 di atas bisa dilihat bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* bahwa nilai seluruh variabel penelitian ini bisa diartikan sudah reliable sebab telah melampaui batas ketentuan dari nilai koefisien reliabilitas sendiri yakni

0,70. Berarti seluruh item di setiap variabel dinyatakan “layak” untuk dijadikan sebagai pengukuran penelitian.

4.3.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.789	6.169		.938	.356
Gaya Kepemimpinan	.646	.125	.698	5.158	.000

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Dari tabel sebelumnya hasil persamaan regresi linear sederhana *Coefficientsa*. Didapatkan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 5.789 + 0,646 x + e$$

Dari koefisien-koefisien persamaan regresi linear sederhana sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta positif sebesar 5.789 menunjukkan pengaruh positif variabel independent (Gaya Kepemimpinan). Bila variabel independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik atau terpenuhi. Dan koefisien regresi X sebesar 0,646 menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,646 atau 64,4.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

A. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4.7 Hasil Uji T Parsial

Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.789	6.169		.938	.356
Gaya Kepemimpinan	.646	.125	.698	5.158	.000

Sumber : Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 sebelumnya menunjukkan bahwa berpengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mahasiswa, dikarenakan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel yakni $5.158 > 2,048$ dan untuk signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ akibatnya hipotesis yang diajukan diterima.

B. Koefisien Determinasi (R)²

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi (R)²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.469	2.78486

B. Dependent Variabel: Kinerja pegawai

Sumber: Diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 48,7% ($KD = 0,487 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 51,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan temuan pengolahan data penelitian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,7% menunjukkan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai cukup minimal dan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang rendah. Karena gaya kepemimpinan yang tidak diterapkan dengan benar maka pengaruhnya minimal dan lemah terhadap kinerja staf. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berdampak pada 95,9% sisanya.

Menurut Thoha (2010, hal. 42), Kepemimpinan karyawan dapat mempengaruhi dan menginspirasi sikap bawahan terhadap kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kenikmatan di tempat kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Menurut Robbins (2007), kepemimpinan adalah kemampuan untuk

meyakinkan suatu kelompok agar bekerja sama menuju satu tujuan. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tujuan dan sasaran perusahaan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja staf.

Untuk mendorong suatu kelompok agar bekerja sama mencapai tujuan bersama, diperlukan kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin organisasi tentunya harus menunjukkan kepemimpinan. Perusahaan yang baik membutuhkan CEO yang memiliki gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin akan dijadikan role model atau panutan bagi para pegawai dalam menjalankan tugas/pekerjaannya, dan akan menjadi sumber konsultasi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan atau persoalan-persoalan yang dihadapi para pegawai dalam organisasi, serta permasalahan-permasalahan yang muncul dalam lingkungan organisasi. Yulisetyawati dkk (2018) mempublikasikan temuannya.

Karena perilaku setiap anggota organisasi sangat dinamis, selain perubahan berkelanjutan yang dihasilkan oleh perbaikan teknis, kepemimpinan sangatlah penting. Pemimpin yang baik menurut (Jamaludin, 2017) adalah pemimpin yang mampu mengembangkan organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing secara sehat sehingga senantiasa menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan rakyat. karyawannya. rakyat. Kinerja seseorang akan meningkat jika orang tersebut memiliki bakat, termotivasi dalam bekerja karena memperoleh upah yang baik, dan adanya harapan jenjang karir yang lebih baik di masa depan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil temuan yang berjudul Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penulis menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana Toraja.

5.2 Saran

Pada penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tana toraja dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan kemampuan kepemimpinan dan peran kepemimpinan harus aktif dan kreatif serta dinamis agar meningkatkan semangat kerja .
2. Bagi peneliti selanjutnya,peneliti juga dapat memperluas peneliti ini dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.penelitian ini dapat menganalisis dan menambahkan faktor lain terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, I. (2020). Tindakan Kekerasan Suporter Sepak Bola Dalam Perspektif Sosiologi Olahraga: (Studi Fenomenologi pada Supporter The Macs Man PSM Makassar). *Jurnal Penjaskesrek*, 7(2), 289–300. <https://ejournal.bbg.ac.id/penjaskesrek/article/view/1113>
- Arafat, Y., & Darmawati, T. (2021). Implementasi Analisis Jabatan pada Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara). *Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan, November*, 225–232. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/8296>
- Endang Sutisna Sulaeman, Bhisma Murti, W. (2015). Aplikasi Model PRECEDE-PROCEED Pada Pada Perencanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan Berbasis Penilaian Kebutuhan Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Kedokteran Yarsi*, 23(3), 149–164.
- Fauziah, F. (2020). Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan, Dan Leverage Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10(4), 1–21.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil tana toraja
- Kharié, Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. . (2019). Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 141–150.
- Komalasari, Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabat Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam the Influence of Leadership Style, Work Performance Assesesment and Work Environment Toward Employees. *Bening*, 3(1), 1–27.
- Nilawati, F., Herijanto, P., & Mustofa, H. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 75–85.
- Noviyanti, L. A., Rachmawati, D. A., & Sutejo, I. R. (2017). Digital Repository Universitas Jember Digital Repository Universitas Jember. *Efektifitas Penyuluhan Gizi Pada Kelompok 1000 HPK Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Kesadaran Gizi*, 3(3), 69–70.
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Permana, R. S. M., & Mahameruaji, J. N. (2018). Manajemen Sumber Daya

Manusia Di Stasiun Televisi Lokal Radar Tasikmalaya Tv. *ProTVF*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.24198/ptvf.v2i1.19878>

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63. <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>

Riswanda, & Priandika, A. T. (2021). Analisis Dan Perancangan Sistem Informasi Manajemen Pemesanan Barang Berbasis Online. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 2(1), 94–101. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/informatika/article/view/730>

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sulistiyanto, S. (2008). *Manajemen Laba (Teori & Model Empiris)*. Grasindo.

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

SPSS 2023

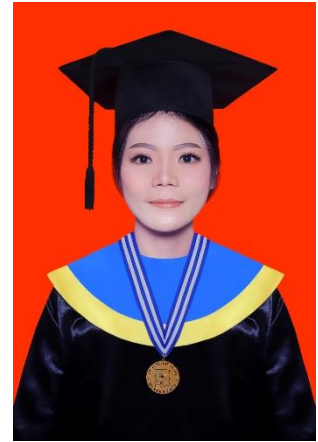
Wijaya, R., & Hamdie, A. N. (2020). *Efektivitas Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (Siak) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin*. <http://repository.ummat.ac.id/1360/>

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1

BIODATA

Nama : Sarniarini Randabunga'
Tempat, Tanggal Lahir : Langdi, 02 Februari 2000
Alamat : Jln. Biring Romang Lorong 3
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Kewarganegaraan : Indonesia
Pekerjaan : Mahasiswa
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
No. Telepon : 085341863066
Gmail : sarniarinirandabunga02@gmail.com



Riwayat Pendidikan

1. SD 358 Tambulan
2. SMPN 2 Bonggakaradeng
3. SMA Kristen Makale

Pengalaman Organisasi

1. Anggota HMM Unifa
2. Anggota BPH PMK Unifa
3. Anggota PHO Tongkonan

Lampiran 2

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera. Bapak/Ibu yang terhormat, Perkenalkan saya, Sarniarini Randabunga mahasiswa Universitas Fajar Makassar. Saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai". Partisipasi Bapak/Ibu untuk memberikan informasi lewat kuesioner ini sangat peneliti butuhkan. Terima kasih untuk waktu dan kerjasamanya.

1. DATA RESPONDEN

Nama Lengkap :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (\surd) pada kolom yang dianggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)

S = Setuju (diberi nilai 4)

KS = Kurang Setuju (diberi nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

3. DAFTAR PERTANYAAN

Pertanyaan Variabel gaya kepemimpinan (X)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Motivasi					
1	Pemimpin Memberikan Motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai					
2	Pemimpin sebelum memberikan kegiatan kerjamengarahkan karyawan terlebih dahulu					
	Kemampuan berkomunikasi					
3	Pemimpin mudah di ajak berkomunikasi dan bekerja sama					
4	Pemimpin dalam memberikan arahan dalam pekerjaan harus menggunakan bahasa yang mudah di pahami					


	Kemampuan mengontrol bawahan					
5	Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengontrol bawahannya.					
6	Seorang Pemimpin harus tegas dalam melaksanakan tanggung jawab					
	Bertanggung jawab					
7	Pemimpin selalumerikan contoh yang baik terhadap pegawai					
8	Pemimpin harusbertanggung jawab terhadap pegawai					
	Kemampuan mengendalikan emosional					
9	Pemimpin harus mengontrol emosi dalam kondisi apapun					
10	Pemimpin yang baik memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya					

	Kemampuan mengambil keputusan					
11	Pemimpin harus mengambil keputusan sesuai dengan keadaan yang tepat					

Pertanyaan Variabel kinerja pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas Pekerjaan					
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
	Kuantitas Kerja					
3	Kuantitas pekerjaan dilakukan sesuai harapan pimpinan					
4	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target					
	Kemandirian					
5	Saya mampu mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada pegawai					

6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuannya yang dimiliki					
	Ketepatan waktu					
7	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja					
8	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan yang ada					
	Efektifitas					
9	Saya mampu bekerja secara optimal untuk membantu meningkatkan prestasi kerja yang baik					



DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN TANA TORAJA

IZIN PENELITIAN
Nomor : 389/IP/DPMPSTP/IX/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Tana Toraja Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pelimpahan Kewenangan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Tana Toraja.

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama	: SARNIARINI RANDABUNGA'
Nomor Pokok	: 1910421096
Tempat/Tgl.Lahir	: Langdi, 02 Februari 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Mahasiswa
Alamat	: Langdi, Ratte Buttu Kec. Bongkaradeng
Tempat Meneliti	: Kantor Dinas Dan Pencatatan Sipil Tana Toraja

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian bersama tim dalam rangka penyusunan **Skripsi** dengan Judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL TANA TORAJA ".

Lamanya Penelitian : 02 September 2023 s/d 05 September 2023



Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tana Toraja.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makale, 02 September 2023

a.n.Bupati Tana Toraja
Kepala Dinas,

YUKIUS TANGKELANG,SH.,MH
NIP. 196502111996101001

Lampiran 4

Hasil spss

Lampiran 5

Dokumentasi Penelitian



