

## Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar

Akbar Fauzi Sibarani<sup>1</sup>, Zamhir Basem<sup>2</sup>, Yulizar Baharuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>STIE Bangkinang

<sup>1</sup>[Akbarfauzisibarani94.afs@gmail.com](mailto:Akbarfauzisibarani94.afs@gmail.com), <sup>2</sup>[basem.zamhir@gmail.com](mailto:basem.zamhir@gmail.com), <sup>3</sup>[baharudinyulizar@gmail.com](mailto:baharudinyulizar@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

### Kata kunci:

Kepemimpinan; Kinerja;  
Dinas Kependudukan;  
Pencatatan Sipil; Sumber  
Daya Manusia.

### Keywords :

Leadership; Performance;  
Office of demographic  
affairs; Civil registration;  
Human Resources.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu kepemimpinan dan untuk variabel dependennya adalah kinerja. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Sampel dilakukan dengan metode purposivesampling. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung ke pegawai sebanyak 31 kuesioner. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear sederhana, dengan pengujian hipotesis uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan positif mempengaruhi kinerja pegawai, dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah kuat.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of leadership on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Kampar Regency. The research methodology used is quantitative. This analysis uses an independent variable, namely leadership, and a dependent variable, performance. The sample of this study is all employees who work at the Department of Population and Civil Registration, Kampar Regency. Sampling was done by the purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing 31 questionnaires directly to employees. The statistical method uses simple linear regression analysis by testing the t-statistical hypothesis test. The results of this study indicate that leadership has a significantly positive effect on employee performance, with a significant value less than 0.05. The contribution of the independent variable to the dependent variable is strong.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).)

## PENDAHULUAN

Organisasi dalam pencapaian tujuannya, sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bergabung didalamnya. Karena sebaik apapun sebuah organisasi, selengkap apapun sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari pegawai (sumber daya manusia) maka semua hal tersebut tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi organisasi. yaitu yang mengatur dan menjalankan keseluruhan proses dan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Agar organisasi dapat bertahan, manajemen harus secara efektif mengawasi semua operasi yang telah direncanakan dengan hati-hati (Jabani, 2015).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya yang lainnya tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang memiliki daya saing kuat. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang bertalenta dan adaptif terhadap perubahan diperlukan untuk bersaing di dunia bisnis yang semakin kompetitif, dinamis, dan sulit diprediksi (Jabani & Yusuf, 2015).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orgm dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Pada kenyataannya, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik mengakibatkan rendahnya kinerja institusi pemerintah. Walaupun ada kenaikan gaji, kompensasi dan penghargaan, namun tidak secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai. Banyaknya keluhan-keluhan yang didapat dari pengguna jasa yang menyatakan bahwa kinerja organisasi publik yang lamban dan kurang efisien, serta keluhan mengenai aparatur pemerintah yang tidak transparan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar merupakan salah satu dinas yang ada di pemerintah Kabupaten Kampar dimana pemerintah berupaya memberikan sesuatu yang maksimal dalam rangka penyelenggaraan kehidupan bernegara yang berorientasi pada kemakmuran dan kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data Kependudukan melalui Pendaftaran Penduduk, Pencatatan Sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan sektor lain.

Dalam menyelenggarakan administrasi kependudukan di Kabupaten Kampar dibentuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 14 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Kampar. Kinerja pegawai di instansi tersebut belum dapat dikatakan kondusif dan nyaman, baik dilihat dari kedisiplinan dan perilaku pegawai, hal ini ditandai dengan kurang memadainya fasilitas kerja yang ada seperti suhu tempat kerja yang kurang nyaman (ruangan yang panas), dan luas ruangan kerja yang kurang memadai (ruangan yang kecil), sehingga banyak pegawai yang mengeluh akan kenyamanan di dalam ruangan mereka yang akhirnya mengganggu pekerjaan mereka. Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja dilingkungan kerja agar SDM menjadi kompetitif. Pada tabel 1 dilihat Perkembangan Pegawai pada Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019 sebagai berikut :

**Table 1 Perkembangan Pegawai pada Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019**

No.	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Tingkat Pendidikan			
			S2	S1	DIII/ D.IV	SMA
1.	2015	33	3	12	1	17
2.	2016	33	3	12	1	17
3.	2017	36	3	14	3	16
4.	2018	33	5	10	1	17
5.	2019	31	4	10	1	16

Sumber : Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar, 2020

Dari tabel 1 pada Dinas Penduduk dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dapat dilihat tingkat pendidikan dari seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut. Masih banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya SMA, namun demikian, masih adanya pegawai yang sudah Diploma, S-1 dan S-2. Tingkat pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, cara kerja dan bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi. Sedikitnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun disebabkan banyaknya pegawai yang pensiun dan pindah pada instansi lainnya untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 ayat (6) Peraturan Daerah Kabupaten Kampar Nomor 6 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kampar.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang

baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Beberapa Kepemimpinan seperti transaksional merupakan kepemimpinan seorang pemimpin yang cenderung mengarahkan bawahannya. Kepemimpinan transaksional juga cenderung memberikan imbalan dan hukuman kepada bawahannya secara jelas sesuai dengan aturan yang telah disepakati. Penerapan kepemimpinan transaksional memungkinkan seorang pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan system reward/penghargaan atas ketercapaian kondisi kinerja tertentu.

Kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam pemerintahan. Adapun menurut Made Pidarta dalam Dirham (2019) pemimpin yang efektif ialah pemimpin yang memiliki performa tinggi dalam perencanaan dan fungsi – fungsi manajemen yang efisien. Pada instansi belum dapat mengelola pengendalian internal dengan baik misalnya masih kurangnya pengawasan dari pimpinan secara langsung karena pemimpin tidak selalu berada diintansi sehingga masih banyak ruang bagi pegawai untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional dinas juga menjadi sedikit terhambat. Berdasarkan data dan informasi yang penulis peroleh dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar, meningkatnya tingkat absensi pegawai sangat berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini bisa dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2 Absensi Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar Tahun 2019**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah hari kerja /Tahun	Absensi					
			Izin	%	Sakit	%	Alpa	%
2015	33	285	4	12	7	21	5	15
2016	33	285	4	12	5	15	3	9
2017	36	286	2	5	7	19	4	11
2018	33	286	4	12	6	18	1	3
2019	31	287	2	6	4	12	2	6

Sumber : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Kampar 2020

Dari Tabel 2 terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar mengalami gejala naik turun dilihat dari absensi pegawai. Terjadinya peningkatan absensi ini tentu akan berdampak pada tuntutan dinas yang akan menyelesaikan target kerja yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan tingkat absensi, dinas terkait memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran. Dari fenomena yang terlihat kondisi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar ditemukan kebanyakan pendidikan pegawai masih SLTA, tingkat absensi yang meningkat, tidak adanya blangko KTP yang mengakibatkan berkurangnya kinerja pegawai, pencapaian penyelesaian tugas masih kurang dan tidak waktu. Masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab akan pekerjaannya, pegawai lebih sering keluar masuk di jam kantor tanpa menghiraukan pekerjaan yang telah diberikan, hal ini dikarenakan pegawai akan bekerja apabila pimpinan sering mengatur dan mengarahkan, mengawasi, serta meminta pertanggungjawaban pegawai, sedangkan jika pimpinan tidak berada di kantor maka pengawasan akan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil cenderung rendah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah Kedisiplinan pegawai menaati peraturan yang ada, Penyelesaian tugas sesuai target, Kemampuan dalam menciptakan hal-hal baru, Kemampuan bekerja sama dan Ketelitian dalam bekerja. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) “kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Nimran (2015) kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang

terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Menurut Suntoro dalam Hadiyatno (2021) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Inisiatif (*Initiative*) Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
3. Ketepatan Waktu (*Proptenes*) Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menempatkan efektifitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
4. Kemampuan (*Capability*) Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi (*Communication*) Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

Menurut Dessler (2013), mengatakan bahwa “penilaian kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi penetapan standart kinerja, penilaian kinerja aktual pegawai dalam hubungan dengan standart-standart, dan memberi umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kineja atau terus berkinerja lebih tinggilagi”. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (*functional utility*), keabsahan (*validity*), empiris (*empirical base*), sensitivitas (*sensitivity*), pengembangan sistematis (*systematic development*) dan kelayakan hukum (*legal appropriateness*). Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan. Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (*feedback*) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

Menurut Sugiyono dalam Wartono (2017) “kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi”. Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sugiyono dalam Latief et al (2018) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu;

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)
5. Kreatifitas (*Creativity*)

Kepemimpinan secara harifiah berasal dari kata pemimpin. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dan yang dipimpinya, menjadi pemimpin tidaklah mudah dan tidak semua orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisai karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut Thoaha, (2015) “kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok”.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Terry, (2014) mengartikan bahwa “kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan

sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Menurut Siswanto dalam Fitriyaningsih & Mistar (2020), Salah satu teori pengaruh kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kekuatan berdasarkan paksaan (*coersive power*)
2. Kekuatan penghargaan (*reward power*)
3. Kekuatan keahlian (*expert power*)
4. Kekuatan resmi (*legitimasi power*)
5. Kekuatan referensi (*referensi power*)

Menurut H Joseph Reitz dalam Rahakbauw & Irawan (2021) ,dalam melaksanakan aktivitas kepemimpinan ada beberapa faktor.faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*)
2. Harapan dan perilaku atasan
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2016) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Rawas menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan dan Motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Musi Rawas. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Kampar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan model regresi linear berganda dengan melihat seberapa besar pengaruh variable bebas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), dan Skill (X2) dengan variable terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini dilakukan di PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru, mulai Agustus 2020 sampai September 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Pekanbaru 183 orang dan sampelnya adalah 65 orang responden yang diambil berdasarkan rumus slovin.

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan September sampai dengan bulan November Agustus 2020. Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer, yaitu data yang dihipung langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.
2. Data Skunder, data yang diperoleh dari melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar seperti jurnal laporan-laporan, dan lain sebagainya.

Teknik dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut (Sugiyono dalam Yani, 2017):

1. Observasi, yaitu mendatangi langsung Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar.

2. Angket (kuesioner), Yaitu daftar pertanyaan yang ditulis tentang variabel penelitian kemudian disebarakan kepada responden terpilih untuk diisi sesuai *alternatif* jawaban yang telah disediakan.
3. *File Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

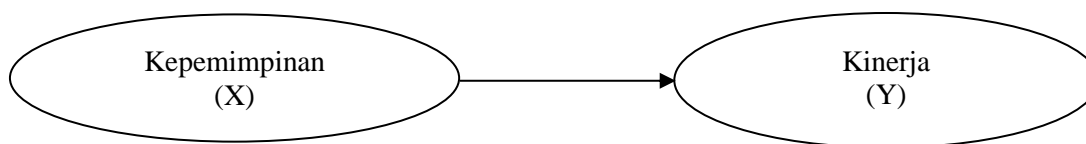
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada tahun 2020 sebanyak 31 orang. Sedangkan sampel diambil dari seluruh populasi yang dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2011:85). Sehingga yang menjadi sampel adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar pada tahun 2020 sebanyak 31 orang.

Analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain yang telah terkumpul (Sugiyono, 2010). Penetapan teknik analisis data harus tepat agar dapat memberikan suatu output kesimpulan yang benar dan akurat. Untuk menganalisa data dan menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan model persamaan regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X = Kepemimpinan
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien regresi
- $\epsilon$  = *Error Term*



**Gambar 1 Model Penelitian**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisa regresi sederhana.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Asymp. Sig (2-Tailed)	alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,725	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai *asympt sig.two tailed* untuk variabel kepemimpinan lebih besar dari *alpha* (5% = 0,05). Berarti data dari semua variabel yang diteliti berdistribusi normal, sehingga syarat pengujian regresi linier sederhana yang pertama sudah dipenuhi.

### Hasil uji Regeresi Sederhana

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar adalah faktor kepemimpinan. Untuk memudahkan dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut yang memuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan model regresi linier sederhana dengan *SPSS* versi 25 diperoleh *output* pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.136	5.914		1.038	.308
	Kepemimpinan	.867	.134	.769	6.473	.000

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,136 + 0,867 (X)$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari nilai beta (b) bernilai positif. Hal ini menunjukkan apabila variabel X ditingkatkan maka akan berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. Nilai  $\alpha$  menunjukkan bahwa jika kepemimpinan rendah maka tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 6,136 satuan. Nilai variabel kepemimpinan menunjukkan 0,867, ini menunjukkan apabila nilai kepemimpinan naik satu satuan maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,867 satuan.

#### Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)**

No.	Variabel	t-hitung	$\alpha=5\%$	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan	6,473	0,05	0,000	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Untuk uji t dengan memperhatikan nilai signifikan 0,000. Sementara  $t_{tabel}$  pada  $n=31$  dan  $\alpha$  5%.. Hasil ini memberikan arti bahwa benar terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%, karena nilai signifikan variabel kepemimpinan lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,000 \leq 0,05$ .

#### Hasil uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisiensi korelasi (r) menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel penelitian. Hasil data koefisiensi korelasi (r) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6 Hasil uji Koefisiensi Korelasi (r)**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	5.182

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 6 dapat dilihat koefisiensi korelasi (r) diperoleh sebesar 0,769 Hal ini mmberikan arti bahwa antara variabel kepemimpinan keeratan hubungannya adalah kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Hal ini memberikan arti bahwa variasi kinerja pegawai sebesar 76,9% ditentukan oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 23.1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan menunjukkan hasil kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Adapun kontribusi variabel independent (kepemimpinan) terhadap variabel dependent (kinerja) pegawai sangat kuat yaitu 76,9%, sedangkan sisanya 23,1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2013). Resource management. *Florida International University, Miami*.
- Dirham, D. (2019). Gaya kepemimpinan yang efektif. *Dinamis: Journal of Islamic Management and Bussiness*, 2(1).
- Fitriyaningsih, F., & Mistar, M. (2020). Analisis motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rasanae Barat Kota Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(3), 241–244.
- Hadiyatno, D. H. (2021). Peran budaya organisasi dalam merepleksikan peningkatan kinerja pegawai kabupaten Penajem Paser Utara. *Gorontalo Management Research*, 4(2), 58–70.
- Jabani, M. (2015). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Muamalah*, 5(1), 1–10.
- Jabani, M., & Yusuf, A. (2015). Studi tentang manajemen sumberdaya manusia pada PT. Semen Bosowa Maros dalam mewujudkan Good Corporate Governance (gcg). *Muamalah*, 5(2), 138–147.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167–172.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31–36.
- Nimran, U. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia dan perilaku organisasi pendekatan riset*. Sinar Akademia Malang.
- Rahakbauw, O. D., & Irawan, D. A. (2021). Pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian lapangan di PT Gelatik Supra. *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Studi Pembangunan*, 28.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Terry, G. R. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, (Terjemahan Afifudin)*. CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan teori*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.
- Widiastuti, I. (2017). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan kota bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 4(2), 281–286.
- Yani, J. A. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zulkifli, H. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Adminika*, 2(2).