



GAYA KEPEMIMPINAN DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL

Rovan S. Moningkey¹, Wilson Bogar², Bambang Hermanto³

^{1,2,3}Manajemen, Fak. Ekonomi Universitas Negeri Manado

1moningkeyrovan@gmail.com 2wilson.bogar@unima.ac.id 3bambanghermanto@unima.ac.id

Diterima : 20 Maret 2020

Disetujui : 6 Mei 2020

Tersedia : 08 Juni 2020

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan dari gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Minahasa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 27 responden (pegawai). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi dan dilengkapi dengan angket/kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan indikatornya yaitu orientasi direktif, orientasi supportive, orientasi partisipatif dan orientasi prestasi, dengan variabel kinerja pegawai indikatornya yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian, pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa.

Katakunci: sumberdaya manusia; gaya kepemimpinan, kinerja

Abstract The purpose of this study was to determine the relationship between leadership style and employee performance at the Minahasa District Civil Registry Office. The method used in this research is quantitative method. The population used in this study were 27 respondents (employees). The data collection technique used in this study is through observation and is equipped with a questionnaire. The method of analysis in this study uses the Spearman rank correlation analysis. The results showed that there was a significant relationship between the variable leadership style indicators, namely directive orientation, supportive orientation, participatory orientation and achievement orientation, with the employee performance variable indicators namely quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. at The Residents and Civil Registry Office of Minahasa Regency.

Keywords: human resources; leadership style, work performance

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi instansi pemerintah pasti ada seseorang yang menduduki jabatan untuk menjalankan organisasi tersebut. Dalam menghadapi persaingan didunia yang semakin modern dengan semakin berkembang juga ilmu pengetahuan dan teknologi maka peranan dari seorang pemimpin sangatlah diperlukan untuk mengelola organisasi terlebih dalam memajemen dengan baik sumber daya manusianya. Seseorang yang tentunya memiliki kemampuan yang sangat melebihi

dari yang lain akan diangkat atau dipilih berdasarkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin dalam mengatur orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, biasanya orang itu disebut pimpinan atau manajer.

Aparatur sipil negara merupakan sumber daya manusia yang bergerak dalam lingkup kerja pemerintahan. Kinerja dari aparatur pemerintah daerah bertujuan dalam rangka meningkatkan pelayanan untuk meningkatkan tata kehidupan masyarakat agar menjadi lebih sejahtera. Dalam menghadapi kondisi tersebut, maka

pemerintah daerah haruslah melakukan peningkatan kinerja yang birokrasi untuk mewujudkan kehidupan masyarakat yang lebih baik.

Dalam mengemban tugas pada segala bidang diperlukan data penduduk yang valid. Banyaknya populasi penduduk lokal maupun penduduk luar atau pendatang yang tidak terdata akan menyulitkan dan menghalangi suatu program yang akan dilakukan oleh pemerintah daerah, maka dari itu diperlukan lembaga/instansi pengelolaan data administrasi kependudukan yang akurat dan valid serta dapat dipertanggung jawabkan. Dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa merupakan organisasi pelaksana dalam penyediaan data kependudukan serts sebagai pengungg jawabpenerbitan dokumen administrasi kependudukan seperti yang diatur dalam undang-undang.

Namun berdasarkan fakta dilapangan dikantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa bahwa, kinerja dalam pelaksanaan tugas tersebut masih sangatlah rendah dikarenakan adanya beberapa masalah, kita bisa melihat dengan mata kepala sendiri melalui kinerja berdasarkan kualitas kerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa dalam menerbitkan hasil pembuatan dokumen kependudukan, masih banyak terdapat kesalahan pada data identitas misalkan kesalahan penulisan nama, tanggal, bulan dan tahun kelahiran dan data-data lainnya sehingga membuat masyarakat harus kembali lagi melakukan pengurusan data kependudukan. Juga dalam menghasilkan output kerja pembuatan dokumen kependudukan dalam suatu periode tertentu hanya bisa menghasilkan sedikit atau tidak memenuhi target padahal jika dibandingkan dengan gaji yang diberikan pemerintah tidak sesuai dengan apa yang dihasilkan, kemungkinan terjadi misalkan salah satunya karena kekurangan persediaan stok blanko untuk pembuatan e-KTP. Melihat kinerja pada ketepatan waktu dalam bekerja juga masih kurang,

hal demikian dikarenakan masih kurangnya kesadaran kerja pegawai seperti sering menunda-nunda pekerjaan, pegawai seenaknya meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja hanya untuk suatu kepentingan pribadi. Kendati demikian pelayanan yang diberikan oleh dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa masih belum maksimal, masih banyaknya keluhan dari masyarakat yang merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa. Presentasi menunjukkan yang tertinggi keluhan yang disampaikan oleh masyarakat adalah terkait dengan pelayanan administrasi kependudukan berupa pembuatan E-KTP dan KK. Melihat dari permasalahan tersebut maka pelayanan yang diberikan berdasarkan kinerja yang dihasilkan tidak tercapai seperti yang menjadi tujuan instansi kantor tersebut.

Kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia terlebih dalam memberikan perhatian yang baik merupakan faktor yang penting guna menentukan kelangsungan hidup sutau organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keberhasilan atau tidak dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut tergantung pada hasil kerja dari pegawai berdasrakan masing-masing bidang pekerjaan yang ada didalam orgaisasi tersebut.

Seorang pimpinan haruslah tahu dan mampu menciptakan susana yang konduktif, memberikan perhatian kepada pegawainya, bisa juga memberikan penghargaan atas hasil kerja yang dicapai, menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Untuk menciptakan kondisi tersebut maka sangat diperlukan usaha-usaha bersama untuk lebih lagi meningkatkan kualitas kinerja para pegawai. Hal ini sangat memungkinkan jika terwujudnya peningkatan kinerja pegawai secara optimal karena bagaimana juga yang merupakan salah satu tujuan dari organisasi yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan prestasi kerja pegawainya.

Kehadiran dari seorang pemimpin ditengah-tengah organisasi terlebih pada lingkup pekerjaan pegawai sangat-sangat diperlukan, jika seorang pemimpin dengan berperan aktif didalam suatu organisasi ketika ia menemukan permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawainya, pemimpin tersebut haruslah bertindak untuk mencari cara atau jalan keluar agar kesalahan dapat ditangani dan tidak akan terjadi kembali. Misalkan berdasarkan masalah pada kinerja dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa, pemimpin harusnya melakukan kegiatan diklat/pelatihan kepada pegawainya agar pegawainya lebih teliti lagi dalam melakukan pekerjaan seperti perekaman data, pengecekan data sampai pada penerbitan data harus diperiksa secara teliti barulah kemudian diserahkan kepada masyarakat agar tidak mengulangi kembali kesalahan pada waktu yang lalu.

Pemimpin harus memberikan bimbingan/arahan berupa motivasi kepada pegawai yang mempunyai masalah pada individunya, juga dengan memberikan sanksi peringatan agar pegawai yang malas bisa membenah diri dari kesalahannya dan bisa kembali bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan manajemen dan pemerintahan dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling terpenting dan sangat diperlukan perhatian yang baik. Jika tidak adanya manajemen dan pemerintahan yang baik maka segala upaya dalam peningkajatan kinerja pegawai serta pencapaian tujuan organisasi akan sangat sulit untuk dicapai bahkan bisa saja tidak akan menghasilkan apapun. Pegawai atau aparatur sipil Negara adalah sumber daya manusia yang sangat-sangat diharapkan memberikan yang terbaik dalam lingkup kerja pemerintahan terlebih disetiap pemerintahan daerah dalam melakukan pemerataan disegala bidang serta bisa menjadi individu yang menjunjung tinggi dalam memajukan tatanan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai kesejahteraan yang diharapkan.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya serta bagaimana cara agar sumber dayanya menjadi lebih optimal. Dalam hal pengelolaan tersebut maka tidaklah lepas dari seorang aparatur yang sangat diharapkan untuk dapat melakukan upaya bersama dengan sebaik mungkin guna mencapai tujuan dari oraganisasi pemerintah. Aparatur adalah salah satu asset penting didalam suatu organisasi dan sangat berperan penting didalam suatu orgaisasi yakni sebagai pemikir perencanaan kerja dan yang menjalankan operasional organisasi.

Jika seorang pemimpin terdapat kurang berperan dalam suatu komusikasi yang baik serta tidak memberikan pembinaan atau arahan kepada pegawainya maka akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai tersebut akan rendah. Maka peranan seorang pemimpin sangatlah diperlukan dalam mencapai tujuan yang diharapkan dari organisai termasuk organisasi pemerintahanan pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa yang sangat banya bersentuhan langsung dengan masyarakat umumnya. Dalam kehidupan masyarakat yang semakin padat dalam suatu daerah memerlukan pelayanan yang sistematis cepat, tepat serta mudah bagi masyarakat.

Pelayanan prima yang diberikan aparatur sipil negara hanya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas, suatu komitmen bersama dan keberpihakan sebagai pelayan untuk masyarakat, bukan lagi aparatur yang suka ingin dilayani seperti yang terjadi selama ini. Dengan demikian maka segala program dan kerja pemerintahan daerah dalam melakukan pembangunan akan menjadi baik.

Pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa dengan semakin berkembangnya jenis pelayanan dibidang administrasi yang akan di berikan kepada masyarakat oleh pegawai kantor tentunya perlu bimbingan/arahan bahkan cara tersendiri dalam hal ini gaya kepemimpinan yang

dapat membangun prestasi kerja dari para pegawai melalui seorang pemimpin didalamnya. Pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien yang dapat memotivasi pegawainya yang juga bisa mengubah kinerja pegawai yang buruk menjadi lebih baik sehingga bisa membuahkan hasil yang memuaskan yakni bisa mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif pada dasarnya adalah menginspirasi dan memenangkan komitmen. Menurut Kartono (2005:51) Pemimpin merupakan seorang pribadi yang memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain untuk melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Menurut Nickerson & Zenger, (2004), pemimpin setidaknya dapat menciptakan angka perputaran pekerja yang lebih kecil, memotivasi pekerja untuk bekerja pada tingkat kinerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan pelanggan secara besar-besaran.

Dalam arti yang lebih luas, kepemimpinan atau leadership adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia, baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang ada. Apabila kepemimpinan dibatasi oleh tata aturan birokrasi, atau dikaitkan dengan suatu organisasi tertentu. Hal tersebut dinamakan manajemen. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan kontrak atau pembuatan aturan-aturan baru.

Dalam konteks struktural, kepemimpinan diartikan sebagai proses pemberian motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha mengarahkan, membimbing dan memengaruhi orang lain, agar pikiran

dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas pokok masing-masing. adapun dalam konteks non structural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku, dan mengerahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Teori kepemimpinan menurut para ahli antara lain:

- a. Teori sifat (*trait theory*). Menurut Siagian, teori ini disebut pula teori genetic (1977:32). Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan.
- b. Teori perilaku (*behavior theory*). Teori ini berdasarkan asumsi bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu.
- c. Teori lingkungan (*environmental theory*). Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu adalah hasil dari waktu, tempat, dan keadaan (Atmosoedirdjo, 1976:59).

Tipe kepemimpinan

- a. Tipe pemimpin otokratis merupakan tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak.
- b. Tipe pemimpin militeristis merupakan tidak sama dengan pemimpin pada organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bersifat militeristis.
- c. Tipe pemimpin paternalis merupakan tipe kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kepatuhan.

- d. Tipe pemimpin kharismatis merupakan tipe pemimpin seperti ini memiliki daya tarik yang sangat besar, dan karenanya memiliki pengikut yang sangat besar.
- e. Tipe pemimpin demokratis merupakan tipe pemimpin demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. tipe kepemimpinan seperti ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan individu.

Jenis Gaya Kepemimpinan

Robins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik dimana para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.
- b. Gaya kepemimpinan transaksional dimana pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional dimana pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.
- d. Gaya kepemimpinan visioner dimana kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris yaitu "*performance*". Kinerja adalah hasil yang

di inginkan dari perilaku, maksudnya adalah kinerja pegawai adalah hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Ivancevich et al., 2009). Menurut Bernadin dan Russel, kinerja adalah catatan-catatan tentang hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu guna mencapai suatu tujuan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wiliam Stem dalam Mangkunegara (2010:16) faktor-faktor penentu prestasi kerja individu atau pegawai adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya. Pendapat tersebut dapat di asumsikan bahwa:

- a. Faktor individu dimana secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani).
 - b. Faktor lingkungan dimana faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.
- Menurut Simamora (1995:500) kinerja sangat di tentukan oleh 3 (tiga) hal yakni :
- a. Faktor individual yang terdiri dari: Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, demografi.
 - b. Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, motivasi.
 - c. Faktor organisasi yang terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, gaya bekerja

Mengukur Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai harus saling menunjang bukan menimbulkan

masalah. Pengukuran kinerja pegawai harus dapat memotivasi kerja pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjangnya begitu juga jangka pendek. Pengukuran kinerja pegawai harus dapat di pakai di semua bagian, interval waktu antara persiapan dan keluarnya produk merupakan satu pengukuran yang meliputi beberapa daerah.

Menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51), bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Ketepatan
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi.

Bernadin 2001 dalam Sudarmanto (2009:12) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja antara lain:

- a. Kualitas pekerjaan (*quality*)
- b. Kuantitas pekerjaan (*quantity*)
- c. Ketepatan waktu (*timeliness*)
- d. Efektifitas biaya (*cost-efferctiveness*)
- e. Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*)
- f. Kemampuan diri (*Interpersonal Impact*).

Penilaian Kinerja

Teknik-teknik penilaian kinerja antara lain:

- a. Skala penilaian
- b. Daftar Periksa
- c. Teknik insiden kritis
- d. Skala penilaian berjangkarkan perilaku
- e. Pengamatan dan tes unjuk kerja
- f. Metode perbandingan kelompok
- g. Penilaian diri sendiri
- h. Manajemen sesuai objektif
- i. Penilaian secara psikologis
- j. Pusat penilaian.

Hipotesis

Dengan mengacu pada permasalahan dan teori diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
"Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai

pada kator dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa".

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013 : 13) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi aidah-kaidah ilmiah yang konkrit/empiris, objektif, terstruktur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Sedangkan analisis yang digunkan adalah analisis korelasi rank spearman, yaitu jenis metode yang bertujuan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten minahasa, yang berjumlah 27 pegawai. Karena populasi hanya sedikit, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Instrumen

Pernyataan yang diajukan masing-masing variabel sebanyak 15 pernyataan yang di sesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel, jadi total pernyataan kuesioner adalah sebanyak 30 pernyataan. Pernyataan disajikan dalam bentuk Checklist dengan memberi tanda (□) pada kolom yang tersedia pada lima pilihan jawaban yang memiliki skor 1-5. Maksimal skor yang bisa diperoleh dari tiap variabel adalah 75 dan minimal skor 15. Dan dalam penelitian ini skor yang di peroleh berkisaran 45 – 75.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Data penelitian diperoleh dari kuesioner/angket yang telah diedarkan kepada 27 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab.

Mianahasa. Data penelitian mencakup gaya kepemimpinan yang merupakan variabel (X), yang terdiri dari indikator: orientasi direktif, orientasi supportive, orientasi partisipatif, orientasi prestasi. Sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel (Y), yang terdiri dari indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

Tabel 1. Rangking Data Skor Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Peringkat/ Rangking	Rangking (Xi)	Rangking (Yi)	(di)	(di ²)
1	75	74	1	1
2	75	72	3	9
3	75	71	4	16
4	73	71	2	4
5	67	69	2	4
6	67	69	2	4
7	64	66	2	4
8	64	65	2	4
9	63	65	1	1
10	62	65	3	9
11	61	64	3	9
12	61	64	3	9
13	60	59	1	1
14	60	54	6	36
15	58	53	4	16
16	56	52	4	16
17	56	52	4	16
18	54	51	3	9
19	53	50	3	9
20	52	50	2	4
21	52	50	2	4
22	51	50	1	1
23	51	49	2	4
24	51	49	2	4
25	50	47	3	9
26	50	47	3	9
27	49	45	4	16
n = 27		= 228		

$$\begin{aligned}
 P &= 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2-1)} \\
 &= 1 - \frac{6 (228)}{27 (729-1)} \\
 &= 1 - \frac{1368}{27 (728)} \\
 &= 1 - \frac{1368}{19.656} \\
 &= 1 - 0,069 \\
 P &= 0,931
 \end{aligned}$$

Berdasarkan data yang terkumpul dan untuk kepentingan perhitungan nilai analisis koefisien korelasi Rank Spearman, maka nilai skor pada variabel X dan variabel Y diberi peringkat (Rangking / Xi / Yi). Selanjutnya dihitung di (selisih antara Xi dan Yi), kemudian dihitung di² (selisih antara Xi dan Yi yang telah dikuadratkan). Setelah di² dijumlahkan (Σdi²) maka jumlah tersebut akan dimasukkan dan dihitung ke dalam rumus analisis Rank Spearman untuk menentukan hasilnya. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Dalam pengujian signifikansi koefisien korelasi dari Rank Spearman, perlu dibandingkan dengan tabel koefisien Korelasi Rank Spearman ρ (ρ) berdasarkan tabel tersebut untuk populasi $n = 27$ dengan taraf kesalahan (*level of significant*) 5% nilai ρ (ρ) tabel adalah 0,752. Dalam hal ini ρ (ρ) hitung = 0,931 > 0,752. Dengan demikian ρ (ρ) hitung > ρ (ρ) tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Minahasa.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan skor dua variabel yang telah di kemukakan di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Analisis data skor dua variabel penelitian yang didasarkan pada teknik analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman dengan langkah-langkah analisis yang termuat dalam teknik analisis data sebelumnya, diperoleh nilai korelasi ρ (ρ) = 0,931.
- Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,931 antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Pengujian

Correlations

		GAYA KEPEMIMPINAN	KINERJA PEGAWAI
Spearman's rho	GAYA KEPEMIMPINAN	1.000	.752**
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)	.	.
	N	27	27
	KINERJA PEGAWAI	.752**	1.000
	Correlation Coefficient	.000	.
	Sig. (2-tailed)	.	.
	N	27	27

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

Berdasarkan hasil analisis data dapat ditafsirkan bahwa koefisien korelasi sebesar p ($\rho = 0,931$) menjelaskan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sebesar 93,1%. Ini berarti 93,1% peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain diluar gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu tidak semua faktor peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan, karena banyak faktor lain yang memengaruhinya, dan tidak dalam lingkup penelitian ini.

Dari hasil analisis uji hipotesis, dilihat dari populasi $n = 27$ dengan taraf kesalahan *level of significant* 5% ($0,000 < 0,05$), dengan nilai korelasi p (ρ) hitung sebesar 0,931, nilai p (ρ) tabel sebesar 0,752. Hasilnya p (ρ) hitung = $0,931 > 0,752$. Jika p (ρ) hitung $> p$ (ρ) tabel, untuk itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini karena p (ρ) hitung nilainya 0,931 lebih besar dari p (ρ) tabel yang nilainya 0,752 maka dapat mengambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dikarenakan H_a yang mempunyai arti bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan. Pemimpin yang sangat memperhatikan pegawainya, maka pegawainya akan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Mereka tidak datang terlambat, selalu mematuhi aturan yang berlaku dan menjalankan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin juga

kiranya memberi kesempatan pegawai untuk mengemukakan pendapatnya dan ikut bertanggung jawab dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Hal itu menyebabkan pegawai merasa tertantang dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi dan ingin menunjukkan prestasinya. Semakin sering menghadapi masalah, pegawai akan semakin teras kreativitas dan kemampuannya dalam menghadapi permasalahan tersebut.

Hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai menandakan bahwa, semakin pegawai menyukai gaya kepemimpinan Kadis dalam memperhatikan bawahannya, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya jika seorang pemimpin tidak memperhatikan bawahannya maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Sangat penting menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kab. Minahasa, kinerja pegawai akan berubah apabila terjadi pergantian kepala dinas. Untuk mendapatkan kinerja yang memuaskan, pegawai selalu menekankan untuk bekerjasama. Dengan bekerja sama maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Minahasa, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kab. Minahasa. Yakni semakin meningkat kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan atas kesimpulan tersebut diatas, maka dapat dikemukakan kepada instansi/perusahaan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil, gaya kepemimpinan perlu untuk di perhatikan oleh seorang pemimpin. Indikator yang paling penting diperhatikan adalah seperti gaya kepemimpinan direktif, supportive, partisipatif serta prestasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil perlu mengadakan pelatihan atau bimbingan teknis kepada pegawai, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja pegawai dapat menjamin kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
3. Maju terus, Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kab. Minahasa adalah salah satu instansi pemerintahan yang sangat bersentuhan dan sangat diperlukan oleh masyarakat dalam pengurusan berkas-berkas data kependudukan pada suatau daerah, untuk mengangkat tingkat pelayanan prima kepada masyarakat.

Keterbatasan

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini banyak menemui hambatan serta masih terdapat banyak kekurangan

dalam penyelesaiannya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor kemampuan peneliti
Peneliti mengalami keterbatasan dalam hal kemampuan dan pengalaman, hal ini dikarenakan peneliti baru pertama kali melakukan penelitian sehingga peneliti hanya mampu mengambil kesimpulan yang terbatas pada data yang diperoleh dari responden yang diteliti.
2. Faktor waktu
Keterbatasan waktu responden, karena kuesioner diisi oleh responden di sela-sela jam kerja. Dimana pengisian kuesioner ini tidak boleh mengganggu oprasional. Sehingga data diperoleh hanya dengan cara pengisian kuesioner saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia: Teori dan Prakteknya*. Edisi 1, CV. Budi Utama, Yogyakarta
- Evita, S. N., Muizu, W. O. Z., & Atmojo, R. T. W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management By Objectives (Studi kasus pada PT Qwords Company International). *Pekbis Jumal*, 9(1), 18–32.
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Elmatara. Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2009). *Organizational Behavior and Management*. In *Hospital Administration* (10th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 1(4), 1388–1400.
- Mahadin, Firman Shaleh. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Edisi 1. Angkasa Timur. Makassar.
- Nickerson, J. A., & Zenger, T. R. (2004). A knowledge-based theory of the firm - The problem-solving perspective. *Organization Science*, 15(6), 617–632.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0093>
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Eduksos*, 1(2), 77–92.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi offset. Yogyakarta.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Sagala, Syaiful. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Edisi 1. Prenadamedia Grup. Jakarta
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
<https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sudarmanto, (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Supihati, S. (2014). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(01), 93–112.
- Susanto, Yohanes. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Edisi 1. CV. Budi Utama. Yogyakarta.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Acta Diurna*, 3(4), 1–20.
- Wahyudi, J. (2014). Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur). *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(3), 20–25.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.10.007>