

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan**

**Zackharia Rialmi, Asep Gunawan**

*Program Studi Doktor Manajemen, Universitas Mercu Buana*

*zackharia.rialmi@gmail.com*

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the leadership style of the Office of Population and Civil Registration Tribal Office, the performance of employees at the Office of Population and Civil Registration Office, and the influence of leadership style on employee performance at the Office of Population and Civil Registration Office of South Jakarta. The research method used by the writer is quantitative associative method. Data collection techniques by distributing questionnaires. The sampling method uses saturated samples with 60 samples. Data analysis used validity test, reliability test, simple linear regression equation, simple correlation, coefficient of determination, and significance test. The results showed that the leadership style had a significant positive effect on employee performance at the South Jakarta Office of Population and Civil Registry. Leaders who are able to provide motivation, are professional, are responsive, behave fairly, and have integrity can improve employee performance. The results of this study can be used as a reference to improve the performance of South Jakarta Population and Civil Registry Service employees.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode asosiatif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dengan 60 sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, korelasi sederhana, koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi, profesional, cepat tanggap, berperilaku adil, dan memiliki integritas dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai salah satu referensi untuk meningkatkan kinerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Definisi manajemen sangat terkait dengan penjelasan akan konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*). *Actuating* atau kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan setiap anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan bidang masing-masing dalam mencapai tujuan / *goal* suatu organisasi/perusahaan memainkan peranan yang penting dan krusial. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu “mengubur” kepentingan pribadi dan masuk ke dalam konsep kebersamaan sebagai ketetapan bersama dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan 2 (dua) individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi modern. Gaya otoritarian dan demokratis misalnya yang digunakan oleh seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai yang dipimpinnya. Penggunaan gaya yang salah akan berdampak negatif bagi organisasi, sebaliknya gaya kepemimpinan yang benar tentu akan memberikan dampak positif. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda dan setiap individu pula mempunyai tingkat keahlian yang berbeda-beda. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat.

Gaya kepemimpinan sangat berperan besar dalam memberikan kualitas dan kuantitas kerja pegawai untuk mencapai suatu target maka pemimpin harus mampu memberikan motivasi dan support terhadap kinerja pegawai. Berikut data yang penulis dapatkan dari Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

Tabel 1  
Penilaian Gaya Kepemimpinan dan Sasaran Penilaian Kantor

| No | Indikator Gaya kepemimpinan | Tahun 2014 |     | Tahun 2015 |     | Tahun 2016 |     |
|----|-----------------------------|------------|-----|------------|-----|------------|-----|
|    |                             | Nilai      | SPK | Nilai      | SPK | Nilai      | SPK |
| 1  | Motivasi Diri               | 9%         | 10% | 7%         | 10% | 8%         | 10% |

|                                      |                      |     |      |     |      |     |      |
|--------------------------------------|----------------------|-----|------|-----|------|-----|------|
| 2                                    | Keyakinan            | 12% | 15%  | 9%  | 15%  | 11% | 15%  |
| 3                                    | Keahlian             | 21% | 25%  | 25% | 25%  | 18% | 25%  |
| 4                                    | Perilaku             | 23% | 25%  | 20% | 25%  | 15% | 25%  |
| 5                                    | Integritas dan etika | 25% | 25%  | 25% | 25%  | 17% | 25%  |
| Jumlah Nilai                         |                      | 90% |      | 86% |      | 69% |      |
| Total Standar Penilaian Kantor (SPK) |                      |     | 100% |     | 100% |     | 100% |

Sumber: Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

Tabel 1 di atas menunjukkan pada tahun 2014 penilaian setiap kepala bagian (pimpinan) menurun, hanya mendapatkan nilai 90% dari total standar organisasi 100%, pada tahun 2014, mengalami penurunan sebesar 4 % menjadi 86 % pada tahun 2015, dan terakhir kembali menurun sampai dengan 17 % menjadi 69 % di tahun 2016, data menunjukkan target penilaian tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan masih kurangnya konsistensi seorang pimpinan dalam menerapkan tugasnya. Dalam penilaian ini Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan memberikan kesempatan kepada semua pegawai untuk melakukan penilaian tentang pemimpin yang ada, dengan cara memberikan masukan melalui saran tertulis.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang di hasilkan selama periode waktu. (Amstrong dan Baron, 1998:15) dalam Irham Fahmi : 2016 mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berikut data pencapaian pelayanan perekaman E-KTP (Elektronik KTP) dari tahun 2014-2016 pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

Tabel 2  
Volume Data Kependudukan dan Target Yang Di Capai

| No.           | Tahun | Target           | Realisasi        | Achievement (%) | Target pencapaian (%) |
|---------------|-------|------------------|------------------|-----------------|-----------------------|
| 1             | 2014  | 2,164,070        | 1,746,593        | 81%             | 100%                  |
| 2             | 2015  | 2,185,711        | 1,858,450        | 85%             | 100%                  |
| 3             | 2016  | 2,476,233        | 2,224,765        | 90%             | 100%                  |
| <b>Jumlah</b> |       | <b>6,826,014</b> | <b>5,829,808</b> | <b>85%</b>      | <b>100%</b>           |

Sumber : Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat terlihat bahwa realisasi pencapaian kinerja pegawai tidak pernah mencapai target yang ditetapkan, meskipun sekilas akan terlihat peningkatan pencapaian dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016, yakni sebesar 81 % pada tahun 2014, 85 % pada tahun 2015 dan 90 % pada tahun 2016. Gaya kepemimpinan ditengarai menjadi penyebab masih rendahnya kinerja pegawai dibuktikan dengan data yang diperoleh oleh peneliti. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat penurunan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai terbukti dari masih adanya pegawai yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan, seperti adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja juga masih kurang maksimal ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan. Kurang maksimalnya kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dianggap belum sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh sikap pimpinan yang tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai tidak hanya kepada bawahan tetapi ke rekan kerja yang lain. Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berdampak kurang maksimalnya kinerja pegawai

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Indikator Kinerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya**

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi. Pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2010:11), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bastian dalam Fahmi (2013:128), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Definisi indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2016:86) terdapat 7 (tujuh) indikator kinerja:

- 1) Tujuan  
Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) Umpan Balik  
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana  
Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

- 6) Motif  
Motif merupakan alasan atau pendorog bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.
- 7) Peluang  
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

### **Gaya Kepemimpinan dan Fungsinya**

Menurut Prasetyo (2010:28) Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.

Menurut Filpo (2010:394) Gaya Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hamdan Hidayat (2010:70) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Tohardi dikutip oleh Edy Sutrisno (2012 : 222-223) menyatakan bahwa Gaya-gaya kepemimpinan yaitu :

- a. Gaya Persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.
- b. Gaya Refresif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c. Gaya Partisipatif yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam organisasi.
- d. Gaya Inovatif yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. Gaya Investigasi yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.
- f. Gaya Inspektif yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

- g. Gaya Motivatif yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.
- h. Gaya Naratif yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i. Gaya Edukatif yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterlampiran kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterlampiran.
- j. Gaya Restrogresif yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterlamiplan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi di pandang sebagai suatu proses kunci keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan prilaku pimpinan terhadap pengikutnya. (Trimo 2011:7). Sedangkan Hersy mengatakan gaya kepemimpinan adalah pola-pola prilaku konsisten yang diterapkan dalam berkerja (Hersy 2011:150).

Pemeliharaan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan atau teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan organisasi akan terbengkalai dan para pegawai dapat merasa kesal, gelisah, berontak dan tidak puas.

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menentukan tindakan yang perlu diambil guna mencapai tujuan kelompoknya. Pemimpin yang efektif terlihat tidak mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan pimpinan yang tidak efektif sehingga para ahli prilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan (kreteria) seorang pemimpin yang efektif. Para ahli lebih memilih menilai hal-hal yang dilakukan pemimpin yang efektif, seperti cara mendelegasikan tugas, mengambil keputusan, melakukan komunikasi dan memotivasi bawahan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu yang menjadi faktor penggerak suatu instansi agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan dianggarkan yaitu faktor kepemimpinan. Kepemimpinan sorang atasan yang dilakukan di dalam organisasi atau organisasi

ataupun instansi pemerintah, itu bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai sesuai dengan keinginan organisasi dan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, serta memperbaiki kinerja pegawai.

Kalau kita perhatikan dan sebagai bahan perbandingan, maka cara/gaya/tipe/style kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli manajemen disajikan tidak persis sama, tetapi makna dan hakikatnya bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Dalam Rivai dan Basri (2004; 158) faktor-faktor penting yang terdapat dalam pengertian kepemimpinan adalah:

- a. Pendayagunaan pengaruh
- b. Hubungan antara manusia
- c. Proses komunikasi
- d. Pencapaian suatu tujuan

Penelitian yang dilakukan oleh Aris susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Adelia Lukyta Arumsari dan I Ketut Budiarta (2016) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, maka gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat kaitannya dengan kinerja. Apabila gaya kepemimpinan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan maka akan memperbaiki kinerja pegawai di dalam lingkup organisasi. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Tempat penelitian ini adalah Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan, dengan populasi dan sampel adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan berjumlah 60 pegawai. Metode pengumpulan data adalah dengan menggunakan data primer yaitu : observasi, kuesioner, dan wawancara terstruktur. Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder berupa struktur dan jumlah pegawai yang terdapat di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Selatan. Untuk skala pengukuran kuesioner digunakan skala pengukuran likert dengan skor 1 (Sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Metode analisis yang digunakan adalah **Uji Validitas** Validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti Sugiyono (2011:267). **Uji Reliabilitas** untuk mencari reliabilitas internal, dengan menganalisis reabilitas alat ukur dari kali pengukuran.



Penelitian ini menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan model sbb ;

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = harga Y bila X = 0 (konstanta)

b = angka arah koefisien regresi

X = Gaya Kepemimpinan

**Tabel 3**  
**Kisi – kisi instrumen Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

| NO | VARIABEL                                     | Indikator               | Nomor Pernyataan | Jumlah |
|----|--|-------------------------|------------------|--------|
| 1. | Gaya kepemimpinan<br><br>Gary Yukl (2009:13) | a. Motivasi Diri        | 1, 2 dan 3       | 3      |
|    |  | b. Keyakinan            | 4,5 dan 6        | 3      |
|    |  | c. Keahlian             | 7,8 dan 9        | 3      |
|    |  | d. Perilaku             | 10,11 dan 12     | 3      |
|    |  | e. Integritas dan etika | 13,14 dan 15     | 3      |
| 2. | Kinerja<br><br>Mangkunegara (2011:67)        | a. Kualitas Kerja       | 1, 2 dan 3       | 3      |
|    |  | b. Kuantitas Kerja      | 4,5 dan 6        | 3      |
|    |  | c. Tanggung Jawab       | 7,8 dan 9        | 3      |
|    |  | d. Kerjasama            | 10,11 dan 12     | 3      |
|    |  | e. Kejujuran            | 13,14 dan 15     | 3      |

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan yang diukur dengan motivasi, keyakinan, keahlian, perilaku, integritas dan etika. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja yang diukur dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan kejujuran (tabel 3).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

#### 1. Berdasarkan usia

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan questioner sebanyak 60 responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pekerjaan, serta lamanya responden menjadi karyawan di Kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta selatan.

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia (Tahun) | Jumlah Responden |             |
|--------------|------------------|-------------|
|              | Dalam Angkan     | Presentase% |
|              |                  |             |

|              |           |             |
|--------------|-----------|-------------|
| 20 – 30      | 48        | 80%         |
| 31 – 40      | 8         | 13%         |
| ≥ 40         | 4         | 7%          |
| <b>Total</b> | <b>60</b> | <b>100%</b> |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2019*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk responden dari usia 20 - 30 tahun sebanyak 48 responden dari total 60 responden atau sekitar 80%. Untuk usia 31 – 41 tahun sebanyak 8 responden dari total 60 responden atau sekitar 8%. Dan untuk usia  $\geq 40$  sebanyak 4 responden dari total 60 responden atau sekitar 7%.

2. Berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden |             |
|---------------|------------------|-------------|
|               | Dalam Angka      | Presentase% |
| Pria          | 43               | 72%         |
| Wanita        | 17               | 28%         |
| <b>Total</b>  | <b>60</b>        | <b>100%</b> |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2017*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa untuk responden berjenis kelamin pria sebanyak 43 responden dari total 60 responden atau sebesar 72% dari seluruh total responden. Dan untuk responden berjenis kelamin wanita sebanyak 17 responden atau 28% dari total 60 responden.

3. Berdasarkan pendidikan

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden |             |
|---------------------|------------------|-------------|
|                     | Dalam Angka      | Presentase% |
| SMA/SMK             | 40               | 67%         |
| D3                  | 15               | 25%         |
| S1                  | 5                | 8%          |
| <b>Total</b>        | <b>60</b>        | <b>100%</b> |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2019*

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan SMK/SMA sebanyak 40 responden dari total 60 responden atau sekitar 67%.

Responden berdasarkan Diploma sebanyak 15 responden dari total 60 responden atau sekitar 25%, dan Responden berdasarkan Strata 1 sebanyak 5 responden dari total 60 responden atau sekitar 8%.

4. Berdasarkan lama bekerja

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Menjadi Karyawan**

| Lama Kerja<br>(Tahun) | Jumlah Responden |             |
|-----------------------|------------------|-------------|
|                       | Dalam Angka      | Presentase% |
| 0-1                   | 37               | 62%         |
| 1-2                   | 18               | 30%         |
| 3                     | 5                | 8%          |
| <b>Total</b>          | <b>60</b>        | <b>100%</b> |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2019*

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa untuk karakteristik responden berdasarkan lamanya menjadi karyawan 0 – 1 tahun sebanyak 37 responden dari total 60 responden atau sekitar 62%. Untuk 1-2 tahun sebanyak 18 responden dari total 60 responden atau sekitar 30%, dan untuk 3 tahun sebanyak 5 responden dari total 60 responden atau sekitar 8% dari total seluruh responden.

## Uji Validitas

### Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X)

**Tabel 8**  
**Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X) (r-hitung)**

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.622    | 0.254   | Valid      |
| 2  | 0.412    | 0.254   | Valid      |
| 3  | 0.661    | 0.254   | Valid      |
| 4  | 0.569    | 0.254   | Valid      |
| 5  | 0.521    | 0.254   | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 6  | 0.589 | 0.254 | Valid |
| 7  | 0.479 | 0.254 | Valid |
| 8  | 0.510 | 0.254 | Valid |
| 9  | 0.503 | 0.254 | Valid |
| 10 | 0.496 | 0.254 | Valid |
| 11 | 0.382 | 0.254 | Valid |
| 12 | 0.314 | 0.254 | Valid |
| 13 | 0.348 | 0.254 | Valid |
| 14 | 0.373 | 0.254 | Valid |
| 15 | 0.389 | 0.254 | Valid |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) memiliki nilai yang lebih besar dari pada ( $r_{tabel}$ ). Dapat disimpulkan bahwa ke-15 butir pernyataan tersebut adalah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $n = 60$  yaitu sebesar 0,254. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah 0,661 dan yang terendah adalah 0,314.

#### Uji validitas variabel Kinerja (Y)

**Tabel 9**

**Hasil Validitas Variabel Kinerja (y)**

**(r-hitung)**

| No | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.609    | 0.254   | Valid      |
| 2  | 0.518    | 0.254   | Valid      |
| 3  | 0.333    | 0.254   | Valid      |
| 4  | 0.535    | 0.254   | Valid      |
| 5  | 0.559    | 0.254   | Valid      |
| 6  | 0.478    | 0.254   | Valid      |
| 7  | 0.672    | 0.254   | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 8  | 0.496 | 0.254 | Valid |
| 9  | 0.555 | 0.254 | Valid |
| 10 | 0.583 | 0.254 | Valid |
| 11 | 0.704 | 0.254 | Valid |
| 12 | 0.651 | 0.254 | Valid |
| 13 | 0.597 | 0.254 | Valid |
| 14 | 0.319 | 0.254 | Valid |
| 15 | 0.473 | 0.254 | Valid |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari nilai keseluruhan koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) memiliki nilai yang lebih besar dari pada ( $r_{tabel}$ ). Dapat disimpulkan bahwa ke-15 butir pernyataan tersebut adalah valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk  $n = 60$  yaitu sebesar 0,254. Butir yang memiliki validitas tertinggi ialah 0,704 dan yang terendah adalah 0,319.

### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reliabilitas adalah dengan menggunakan Metode Alpha crombach sbb;

$$\begin{aligned}
 R_{ca} &= \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum si}{\sum st} \right\} \\
 &= \left\{ \frac{15}{(15-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{8.837}{28.4267} \right\} \\
 &= \left\{ \frac{15}{14} \right\} \{ 1 - 0,311 \} \\
 &= \{ 1,07143 \} \{ 0,689 \} \\
 &= 0,738
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan data diatas diketahui bahwa nilai  $R_{ca} = 0,738$  Peneliti dapat mengetahui nilai reliabilitas pada variabel X (Gaya Kepemimpinan) adalah 0,738. Maka  $r_{ca} \geq 0,6$  atau  $0,738 > 0,6$ . Maka instrumen variabel Gaya Kepemimpinan (X) dapat dikatakan reliabel.

### Pembahasan

#### 1. Variabel X (Gaya Kepemimpinan)

Hasil jawaban dari 60 responden terhadap gaya kepemimpinan yang terdiri dari 15 pertanyaan. Jawaban tersebut kemudian di analisa dengan menggunakan jumlah presentase jawaban, semua itu di deskripsikan dengan hasil pada tabel berikut :

**Tabel 10**  
**Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

| No                   | Pernyataan  | Pilihan Jawaban |          |          |          |          | Jumlah | Jumlah Score perindikator | Score % perindikator |
|----------------------|---|-----------------|----------|----------|----------|----------|--------|---------------------------|----------------------|
|                      |   | SS              | S        | R        | TS       | STS      |        |                           |                      |
|                      | <b>VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X)</b>   | <b>5</b>        | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |        |                           |                      |
| <b>MOTIVASI DIRI</b> |   |                 |          |          |          |          |        |                           |                      |
| 1                    | Pemimpin selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja                | 16              | 29       | 13       | 2        | 0        | 60     | 239                       | 3.98%                |
| 2                    | Pemimpin memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi.   | 15              | 37       | 6        | 2        | 0        | 60     | 245                       | 4.08%                |
| 3                    | Motivasi seorang pemimpin dapat menumbuhkan pendapatan perusahaan.  | 25              | 26       | 9        | 0        | 0        | 60     | 256                       | 4.27%                |
|                      | Jumlah Perindikator   | 56              | 92       | 28       | 4        | 0        | 180    | 740                       | 12.33%               |
| <b>KEYAKINAN</b>     |   |                 |          |          |          |          |        |                           |                      |
| 4                    | Pemimpin dapat memimpin dengan profesional.   | 16              | 38       | 5        | 1        | 0        | 60     | 249                       | 4.15%                |
| 5                    | Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan lebih tinggi. | 15              | 38       | 7        | 0        | 0        | 60     | 248                       | 4.13%                |

|                 |   |    |     |    |    |   |     |     |        |
|-----------------|---|----|-----|----|----|---|-----|-----|--------|
| 6               | Pemimpin memberikan target kepada karyawan sesuai job.                                    | 15 | 34  | 7  | 4  | 0 | 60  | 240 | 4.00%  |
|                 | Jumlah Perindikator   | 46 | 110 | 19 | 5  | 0 | 180 | 737 | 12.28% |
| <b>KEAHLIAN</b> |   |    |     |    |    |   |     |     |        |
| 7               | Pemimpin cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah.                                       | 20 | 34  | 4  | 2  | 0 | 60  | 252 | 4.20%  |
| 8               | Pemimpin cepat tanggap dalam mengambil keputusan.   | 17 | 35  | 7  | 1  | 0 | 60  | 248 | 4.13%  |
| 9               | Pemimpin mempunyai keahlian terhadap inovasi produk.                                      | 18 | 31  | 6  | 5  | 0 | 60  | 242 | 4.03%  |
|                 | Jumlah Perindikator   | 55 | 100 | 17 | 8  | 0 | 180 | 742 | 12.37% |
| <b>PERILAKU</b> |   |    |     |    |    |   |     |     |        |
| 10              | Pemimpin selalu berperilaku adil kepada karyawan.   | 17 | 39  | 4  | 0  | 0 | 60  | 253 | 4.22%  |
| 11              | Pemimpin berperilaku tenang dalam menyelesaikan masalah                                   | 26 | 27  | 4  | 3  | 0 | 60  | 256 | 4.27%  |
| 12              | Pemimpin selalu memberikan contoh perilaku yang bijak dan lugas kepada semua karyawannya. | 8  | 17  | 20 | 15 | 0 | 60  | 198 | 3.30%  |
|                 | Jumlah Perindikator   | 51 | 83  | 28 | 18 | 0 | 180 | 707 | 11.78% |

| INTEGRITAS DAN ETIKA   |   |      |     |     |    |   |     |            |             |  |
|------------------------|---|------|-----|-----|----|---|-----|------------|-------------|--|
| 13                     | Pemimpin selalu menunjukkan kewibawaannya kepada setiap karyawan. | 9    | 25  | 16  | 10 | 0 | 60  | 213        | 3.55%       |  |
| 14                     | Integritas tinggi adalah salah satu sifat pemimpin.               | 15   | 30  | 13  | 2  | 0 | 60  | 238        | 3.97%       |  |
| 15                     | Pemimpin mempunyai integritas dan etika yang baik.                | 15   | 32  | 6   | 7  | 0 | 60  | 235        | 3.92%       |  |
| Jumlah Perindikator    |   | 39   | 87  | 35  | 19 |   | 180 | 686        | 11.43%      |  |
| Jumlah                 |   | 247  | 472 | 127 | 54 | 0 | 900 | 3612       | 60.20       |  |
| Persentase             |   | 27 % | 52% | 14% | 6% | 0 | 100 | 61,11 : 15 |             |  |
| Jumlah score Rata-rata |   |      |     |     |    |   |     |            | <b>4.01</b> |  |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2019*

Jumlah Hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 247 + 472 + 127 + 54 + 0 = 900. Dari hasil penyebaran 15 pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan yang diberikan kepada seluruh responden berjumlah 60 Orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut :

$$\text{Jawaban SS} = \frac{247}{600} \times 100\% = 27,5\% \text{ (Sangat Setuju)}$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{472}{600} \times 100\% = 52,5\% \text{ (Setuju)}$$

$$\text{Jawaban RG} = \frac{127}{600} \times 100\% = 14\% \text{ (Ragu-Ragu)}$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{54}{600} \times 100\% = 6\% \text{ (Tidak Setuju)}$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{600} \times 100\% = 0\% \text{ (Sangat Tidak Setuju)}$$

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa, rata - rata prosentase yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebesar 27,5 %, rata - rata prosentase yang memilih jawaban setuju (S) sebesar 52,5%, rata - rata prosentase yang memilih jawaban ragu - ragu (RG) sebesar 14 %, rata - rata prosentase yang memilih jawaban tidak setuju (TS) sebesar 6 % dan rata-rata prosentase yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) sebesar 0 %.

Dari hasil jawaban responden atas pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan, mendapatkan jumlah total 900 dari 60 responden. jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebesar 27,5% + 52,5% = 80%,maka artinya gaya kepemimpinan pada kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan berada pada katategori baik.



Dari hasil penelitian dapat di simpulkan kepemimpinan pada kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan menunjukkan pemimpin dapat memimpin secara profesional dan pemimpin cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah. Hal yang perlu di perbaiki adalah pada perilaku terutama pemimpin harus memberikan contoh yang bijak dan lugas serta pemimpin harus selalu menunjukkan kewibawaan kepada setiap karyawan.

## 2. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Hasil Jawaban dari 60 Responden Terhadap Kinerja Karyawan yang terdiri dari 15 pertanyaan. Jawaban tersebut kemudian di analisa dengan menggunakan jumlah presentase jawaban, semua itu di deskripsikan dengan hasil pada tabel berikut :

**Tabel 11**  
**Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan (Y)**

| No                    | Pernyataan   | Pilihan Jawaban |    |    |    |     | Jumlah | Jumlah Score per indikator | Score % per indikator |
|-----------------------|--|-----------------|----|----|----|-----|--------|----------------------------|-----------------------|
|                       |  | SS              | S  | R  | TS | STS |        |                            |                       |
|                       | VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)                                      | 5               | 4  | 3  | 2  | 1   |        |                            |                       |
| <b>KUALITAS KERJA</b> |  |                 |    |    |    |     |        |                            |                       |
| 1                     | Hasil Pekerjaann karyawan sudah memenuhi standard perusahaan.      | 14              | 34 | 9  | 3  | 0   | 60     | 239                        | 3.98 %                |
| 2                     | Karyawan sudah berusaha memaksimalkan kualitas hasil pekerjaannya. | 15              | 34 | 10 | 1  | 0   | 60     | 243                        | 4.05 %                |
| 3                     | Karyawan sudah memberikan kualitas kerja yang efektif              | 8               | 29 | 21 | 2  | 0   | 60     | 223                        | 3.72 %                |
|                       | Jumlah Perindikator  | 37              | 97 | 40 | 6  | 0   | 180    | 705                        | 11.75 %               |

| <b>KUANTITAS KERJA</b> |  |    |    |    |   |   |     |     |         |
|------------------------|--|----|----|----|---|---|-----|-----|---------|
| 4                      | Karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai target                              | 21 | 27 | 9  | 3 | 0 | 60  | 246 | 4.10 %  |
| 5                      | Pencapaian target sales sudah di maksimalkan oleh karyawan.                      | 15 | 42 | 3  | 0 | 0 | 60  | 252 | 4.20 %  |
| 6                      | Karyawan sudah mencapai target penjualan sesuai dengan ketentuan perusahaan.     | 16 | 29 | 10 | 5 | 0 | 60  | 236 | 3.93 %  |
|                        | Jumlah Perindikator  | 52 | 98 | 22 | 8 | 0 | 180 | 734 | 12.23 % |
| <b>TANGGUNG JAWAB</b>  |  |    |    |    |   |   |     |     |         |
| 7                      | karyawan selalu melakukan double cek di setiap pekerjaan.                        | 17 | 32 | 10 | 1 | 0 | 60  | 245 | 4.08 %  |
| 8                      | Karyawan sudah bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.       | 16 | 33 | 9  | 2 | 0 | 60  | 243 | 4.05 %  |
| 9                      | melaporkan setiap masalah yang ada kepada atasan adalah tanggung jawab karyawan. | 17 | 33 | 7  | 3 | 0 | 60  | 244 | 4.07 %  |
|                        | Jumlah Perindikator  | 50 | 98 | 26 | 6 | 0 | 180 | 732 | 12.2 %  |
| <b>KERJASAMA</b>       |  |    |    |    |   |   |     |     |         |
| 10                     | Karyawan dan teamnya sudah bekerjasama dengan baik                               | 14 | 38 | 7  | 1 | 0 | 60  | 245 | 4.08 %  |

|                  |   |     |        |     |       |   |         |            |         |  |
|------------------|---|-----|--------|-----|-------|---|---------|------------|---------|--|
| 11               | Kerjasama setiap karyawan dengan divisi lain sudah cukup baik   | 20  | 32     | 8   | 0     | 0 | 60      | 252        | 4.20 %  |  |
| 12               | Karyawan selalu memberikan kerjasama yang efektif dan saling menghormati terhadap pekerjaan temannya. | 19  | 34     | 5   | 2     | 0 | 60      | 250        | 4.17 %  |  |
|                  | Jumlah Perindikator   | 53  | 104    | 20  | 3     | 0 | 180     | 747        | 12.45 % |  |
| <b>KEJUJURAN</b> |   |     |        |     |       |   |         |            |         |  |
| 13               | Karyawan sudah berlaku jujur dalam setiap pekerjaan   | 14  | 36     | 9   | 1     | 0 | 60      | 106        | 1.77 %  |  |
| 14               | Kejujuran selalu diutamakan dalam setiap aktivitas karyawan.  | 14  | 36     | 9   | 1     | 0 | 60      | 243        | 4.05 %  |  |
| 15               | Karyawan memiliki kejujuran yang tinggi.  | 14  | 36     | 9   | 1     | 0 | 60      | 243        | 4.05 %  |  |
|                  | Jumlah Perindikator   | 42  | 108    | 27  | 3     | 0 | 180     | 592        | 9.87 %  |  |
|                  | Jumlah  | 234 | 505    | 135 | 26    | 0 | 90<br>0 | 3510       | 58.5    |  |
|                  | Persentase  | 26% | 56.1 % | 15% | 2.9 % | 0 | 10<br>0 | 61,29 : 15 |         |  |
|                  | Jumlah Score Rata-rata  |     |        |     |       |   |         |            | 3.90    |  |

Sumber : *Data Olahan Kuesioner 2019*

Jumlah Hasil pernyataan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 234+ 505+ 135 + 26 + 0 = 900. Dari hasil penyebaran 15 pernyataan tentang lkinerja karyawan yang diberikan kepada seluruh responden berjumlah 60 Orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Jawaban SS} &= \frac{234}{900} \times 100\% = 26\% \text{ ( Sangat Setuju )} \\
 \text{Jawaban S} &= \frac{505}{900} \times 100\% = 56,1\% \text{ (Setuju)} \\
 \text{Jawaban RG} &= \frac{135}{900} \times 100\% = 15\% \text{ (Ragu-Ragu)} \\
 \text{Jawaban TS} &= \frac{26}{900} \times 100\% = 2,9\% \text{ (Tidak Setuju)} \\
 \text{Jawaban STS} &= \frac{0}{600} \times 100\% = 0\% \text{ (Sangat Tidak Setuju)}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa, rata - rata prosentase yang memilih jawaban sangat setuju (SS) sebesar 26 %, rata - rata prosentase yang memilih jawaban setuju (S) sebesar 56,1 %, rata - rata prosentase yang memilih jawaban ragu - ragu (RG) sebesar 15 %, rata - rata prosentase yang memilih jawaban tidak setuju (TS) sebesar 2,9 % dan rata-rata prosentase yang memilih jawaban sangat tidak setuju (STS) sebesar 0 %.

Dari hasil jawaban responden atas pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan, mendapatkan jumlah total 900 dari 60 responden. jawaban Sangat Setuju dan Setuju sebesar  $26\% + 56,1\% = 82,4\%$ , maka artinya kinerja karyawan pada kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan berada pada kategori baik.

Dari hasil penelitian dapat di simpulkan kinerja karyawan pada kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan menunjukkan pencapaian pelayanan sudah di maksimalkan oleh karyawan dan selalu memberikan kerjasama yang efektif dan saling menghormati terhadap pekerjaan temannya. Hal yang perlu di perbaiki adalah pada prilaku karyawan yang seharusnya memberikan kualitas kerja yang efektif dan efisien.

### 3. Persamaan Regresi Linier sederhana

Analisa regresi linier sederhana digunakan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun rumus yang digunakan untuk uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Diketahui :

$$N = 60$$

$$\Sigma X = 3612$$

$$\Sigma Y = 3629$$

$$\Sigma X^2 = 219148$$

$$\Sigma XY = 219984$$

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$a = \frac{3629 \cdot 219148 - 3612 \cdot 219984}{60 \cdot 219148 - 3612^2}$$

$$a = \frac{795288092 - 794582208}{13148880 - 13046544}$$

$$a = \frac{705884}{102336}$$

$$a = 6.89771$$

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

$$b = \frac{60 \cdot 219984 - 3612 \cdot 3629}{13199040 - 13103948}$$

$$b = \frac{60 \cdot 219148 - 3612^2}{13148880 - 13046544}$$

$$b = \frac{91092}{102336}$$

$$b = 0.890127$$

Berdasarkan uraian perhitungan di atas diperoleh persamaan garis regresi;  $Y = 6,897 + 0,890X$ .

Dari perhitungan korelasi product moment ternyata angka korelasi antara variabel X dan variabel Y bertanda positif dengan besarnya  $r_{xy}$  sebesar 0,607. Kemudian untuk mengetahui determinasinya digunakan rumus sebagai berikut :

$$R = (0,7778)^2 \times 100\%$$

$$R = 0,66473 \times 100\%$$

$$R = 66,47 \%$$

$$= 66,47$$

Artinya variabel gaya kepemimpinan (X) berkontribusi kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,47%. Sedangkan 33,53% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel lain diluar faktor gaya kepemimpinan seperti Lingkungan Kerja, Kompensasi dan motivasi kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuannya dan diberikan kesejahteraan dengan berbagai fasilitas serta tunjangan oleh kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil jakarta Selatan. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan H1 diterima.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor suku dinas kependudukan dan pencatatan sipil Jakarta selatan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut : Semakin tinggi gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja pegawai Suku Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jakarta Selatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan perilaku*. Alfabeta. Bandung
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1, Edisi Keenam. Erlangga, Jakarta.

- Danang Sunyoto 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manuisis* , Penerbit Yogyakarta: Caps
- Dita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bersaudara Express Cargo Tangerang*, Tangerang Selatan: Universitas Pamulang. 2015
- Husaini Usman dan Purnomo, 2008. *Metodologi Penelitian Sosial* . PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T Hani, 2011. *Manajemen*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Lukyta Arumsari, Adelia; Budiarta, I Ketut. *Pengaruh profesionalisme auditor, independensi auditor, etika profesi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di Bali*. E-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana, [s.l.], nov. 2016. Issn 2337-3067.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya. 2011
- \_\_\_\_\_, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Rafika Aditama. 2007
- \_\_\_\_\_, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Rafika Aditama. 2004
- \_\_\_\_\_, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Rafika Aditama. 2010
- Simanjuntak. Payanan J. 2011, *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Edisi 3 Jakarta : Fakultas UI
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sedarmayanti, *Tata Cara Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju. 2009
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Rafika Aditama. 2011
- Sembiring, Masana, 2012, *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, Fokusmedia, Bandung
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta. 2013
- Septiadi, Dian, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rasid Putra Mandiri*, Jakarta : Universitas Pamulang. 2016
- Susanty, a., and baskoro, s., 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT PLN (Persero) APD Semarang)*. Jurnal teknik industri, volume 7(2), pp. 77-84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>

- Veithzal. Rival, 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perubahan*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo , *Manajemen Kinerja*, Edisi 3 Jakarta: PT Raja Grafindo. 2016