

## PENGARUH KEPEMIMPINAN BIROKRASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

<sup>1</sup>Sri Santi <sup>2</sup>Agus Maulana, <sup>3</sup>Helly Khairuddin

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri,

Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214.

Email: [Srisantisani16@gmail.com](mailto:Srisantisani16@gmail.com), [Agusmaulanaunisi@gmail.com](mailto:Agusmaulanaunisi@gmail.com), [hellykhairuddinunisi@gmail.com](mailto:hellykhairuddinunisi@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja secara parsial ataupun simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir dengan sampel berjumlah 33 orang. Dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis Kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 25. Analisa data yang digunakan yaitu pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan Uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier Berganda  $Y = 5,208 + 0,435 X_1 + 0,426 X_2 + \epsilon$  dengan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil Penelitian : Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,971 hal ini berarti 97,1% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), Sisanya 2,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa: Variabel Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir, Variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir, Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

**Keywords:** Kepemimpinan Birokrasi, Kompetensi Kerja dan Kinerja

### 1 PENDAHULUAN

Manajemen publik dapat membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dalam suatu instansi. Manajemen publik dapat dikatakan sebagai mengerahkan sumber daya manusia dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sebab, sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi dan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu perubahan yang terus terjadi. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan

*Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

**Tabel 1.1 : Data Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Masa Kerja, Usia dan Pendidikan Di Lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir**

Jabatan Pegawai	Masa Kerja	Usia	Tingkat Pendidikan Pegawai			
			S2	S1	D3	SLTA
Kadis	30 Tahun	60 Tahun		1		
Sekretaris	20 Tahun	52 Tahun		1		
Kabid	20 Tahun	35-58 Tahun	3	1		
Kasubbag	10-20 Tahun	35-58 Tahun	1	1		
Fungsional Kependudukan	10-20 Tahun	35-58 Tahun	1	10	1	1
Staf	10-20 Tahun	30-55 Tahun	1	3	2	6
Jumlah			6	17	3	7
Total			33 PNS			

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan yang menjadi subyek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir dengan tingkat pendidikan Magister sebanyak 2 orang, untuk pendidikan Sarjana sebanyak 20 orang, tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang dan Tingkat Pendidikan SLTA sederajat sebanyak 6 orang.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

**Tabel 1.2 : Data Kinerja Waktu 5 Tahun Terakhir Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri**

Tahun	KTP elektronik	Kartu Keluarga	Akta Kematian	Akta Kelahiran
2018	89.430	203.862	280	1044
2019	36.986	199.016	280	1213
2020	74.885	203.862	537	1804
2021	99.033	210.216	1.566	2334
2022	103.043	224.226	6.828	4349

Sumber: Disdukcapil Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2012:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Santi et al, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Kepemimpinan Birokrasi kepala dinas atau kadis dibutuhkan untuk membantu Pemerintah dalam menangani berbagai masalah yang terjadi, memecahkan berbagai persoalan yang terjadi dalam organisasinya, serta mengkoordinasikan seluruh kepentingan pegawai dan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Kepala dinas merupakan pemimpin dan kordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh perlimpahan kewenangan pemerintah dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Salah satu tantangan kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir, adalah bagaimana pemimpin mempunyai pengaruh bagi pegawainya diharapkan bertanggung jawab, konsekuen dan konsisten bersama seluruh pegawainya, mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk tujuan organisasinya, Oleh karena itu, seorang pemimpin harus selalu dapat memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari pegawainya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan yang dilakukan di bagian pegawai Disdukcapil Kabupaten Indragiri Hilir ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya etos kerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai, mengobrol dengan teman kerja, dan keluar kantor pada saat jam kantor berjalan. Rendahnya etos kerja yang dimaksud tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer, 2012). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja seseorang. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, maka semakin kaya dan luas pengalaman kerjanya serta peningkatan kinerjanya akan meningkat juga (Simanjuntak, 2012).

Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan aktifitas pelayanan. Karena kinerja sangat berkaitan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan pekerjaan yang kurang optimal. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir”**.

## 2 TINJAUAN PUSTAKA

### a. Kepemimpinan

Menurut Sentosa (dalam Sutrisno, 2011) kepemimpinan adalah sebagai usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati. Sedangkan menurut Tannenbaum, weschler dan Nassarik (dalam Veithzal Rivai, dkk, 2013) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai pengaruh antar

*Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. Pendapat lain juga mengemukakan menurut Robbins (2016:127) bahwa “Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin”. Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Sutrisno (2014:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”.

b. Kompetensi Kerja

Menurut Wibowo (2014:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, Sedangkan menurut Veithzal (2012:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Djaman Satori (2014:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Mudrajat Kuncoro (2012:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Moh. Uzer Usman (2013:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

c. Kinerja Pegawai

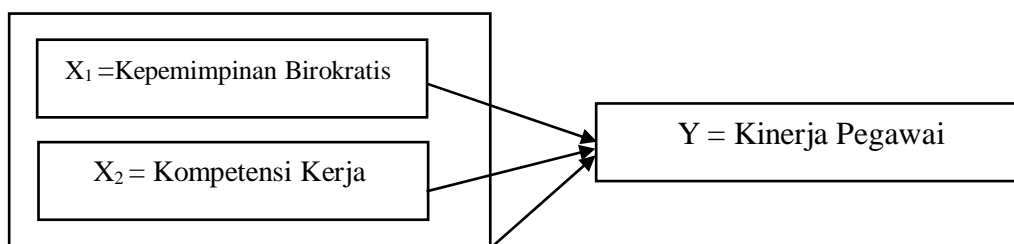
Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan:2015). Menurut Mangkunegara (2014:09), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja

*Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Levinson dalam Marwansyah (2012:229) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”. Sedangkan menurut Sudarmanto (2011:9) “Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

### 3 METODE PENELITIAN

Penelitian eksperimental menetapkan hubungan antara sebab dan akibat dari suatu situasi. Ini adalah desain kausal di mana orang mengamati dampak yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat Jl. Swarna Bumi No.4, Tembilahan Hilir, Kec. Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214. Waktu Penelitian direncanakan dari bulan Agustus 2023 s.d selesai. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2016).

Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 33 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* (sampel non acak) yaitu Teknik Sampling Jenuh yakni teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang ditetapkan sebesar 33 orang sensus sampling.

Tabel 3.1: Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepemimpinan Birokratis ( $X_1$ )	Menurut Pasolong (2021), gaya kepemimpinan birokrasi adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur pegawainya melalui aturan-aturan yang berlaku serta menggunakan pengaruhnya demi tercapainya tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pemimpin Tertinggi</li> <li>b. Diatur Undang-undang dan aturan resmi</li> <li>c. Berdasarkan Fungsi</li> <li>d. Taat Aturan</li> <li>e. Senioritas Kompetensi</li> </ul>	Likert
2.	Kompetensi Kerja ( $X_2$ )	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Menurut Wibowo, 2014:110)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengetahuan</li> <li>b. Keterampilan</li> <li>c. Sikap</li> </ul>	Likert
3.	Kinerja Pegawai ( $Y$ )	Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Pasolong, 2014:175).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Pelaksanaan tugas</li> <li>d. Tanggung Jawab</li> </ul>	Likert

Sumber : Data Olahan

Pada pembahasan metode penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Maka rancangan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
  - Uji Normalitas
  - Uji Multikolinieritas
  - Uji Autokorelasi
  - Uji Heteroskedastisitas
- d. Analisis Regresi Linier Berganda
- e. Uji Hipotesis

#### 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden memainkan peran penting dalam memberikan konteks terhadap temuan penelitian. Dari segi jenis kelamin, laki-laki adalah 18 orang (54,55%), dan jumlah responden yang mempunyai jenis kelamin perempuan adalah 15 orang (54,55%). Dari data tabel terlihat bahwa Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir didominasi oleh laki-laki. Dari sisi umur diketahui bahwa jumlah responden yang berumur 30-40 adalah 12 orang (36,36%), jumlah responden yang berumur 40 < adalah 21 orang (63,64%) Dari data tabel terlihat bahwa jumlah responden yang berumur 40 tahun keatas lebih dominan bekerja sebagai Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir. Dari segi pendidikan bahwa jumlah responden yang pendidikan SMA adalah 7 orang (21,21%), jumlah responden yang pendidikan D3 adalah 3 Orang (9,09%), jumlah responden yang pendidikan S1 adalah 17 Orang (51,51 %), jumlah responden yang pendidikan S2 adalah 6 Orang (18,19%), Dari data tabel terlihat bahwa responden yang pendidikan terakhir S1 mendominasi sebagai Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

##### a. Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  dari 33 responden adalah 0,344, dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

No	Variabel	C's Alpha	rtabel	Keterangan
1	Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ )	0,988	0,344	Reliabel
2	Kompetensi Kerja ( $X_2$ )	0,953	0,344	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,972	0,344	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Santi et al, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien diatas 0,344.

**c. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.2 Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76068781
Test Statistic		.184
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.06 lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Birokrasi	.109	9.208
	Kompetensi Kerja	.109	9.208

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) 0,109, Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) 0,109 dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) 9,208, Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) 9,208, dimanainilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkanbahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.



### 3. Uji Autokolerasi

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

Kesimpulan	DW
Ada autokorelasi	0-1.224
Daerah keragu-raguan	1.224-1.553
Tidak ada autokorelasi	1.553-2.447
Daerah keragu-raguan	2.447-2.776
Ada autokorelasi	2.776-4

**Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 a	.971	.969	.7856 3	1.314

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Birokrasi

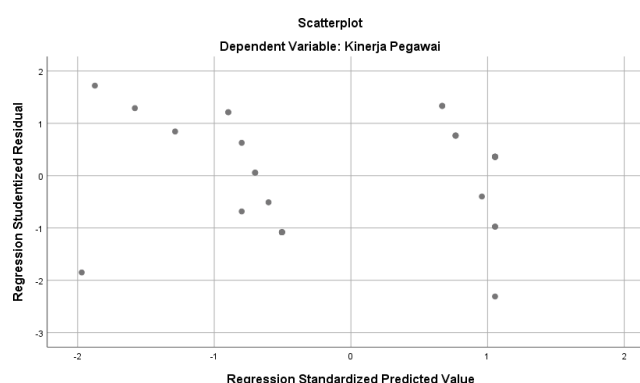
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil *output* SPSS untuk model *summary* diperoleh nilai DW sebesar 1.314 angka tersebut terletak pada interval 1.224-1.553 Daerah keragu-raguan.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.1 Hasil Uji heteroskedastisitas**



Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows

gambar grafik *scatterplot* diatas tampak bahwa titik- titik menyebarkan dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### d. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5 Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,208	1,390		3,746	0,001
	Kepemimpinan Birokrasi	0,435	0,058	0,698	7,440	0,000
	Kompetensi Kerja	0,426	0,134	0,299	3,192	0,003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 5,208 + 0,435 X_1 + 0,426 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 5,208, menunjukkan arti bahwa apabila nilai  $X_1$ ,  $X_2$  dinilainya adalah 0, maka Nilai Kinerja (Y) akan tetap sebesar 5,208 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan Birokrasi  $X_1$  sebesar 0,435. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan Birokrasi  $X_1$  berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kepemimpinan Birokrasi  $X_1$  maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,435 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Kompetensi Kerja  $X_2$  sebesar 0,426. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja  $X_2$  berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kompetensi Kerja  $X_2$  maka akan meningkatkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

## e. Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 a	.971	.969	.78563	1.314

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Birokrasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Pada tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,971 hal ini berarti 97,1% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>), Sisanya 2,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

### 2. Uji statistik t

Hasil analisis yang menunjukkan koefisien signifikansi pada tabel berikut :

**Tabel 4.7 Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

No	Variabel	t tabel	t hitung	Sig.
1	Kepemimpinan Birokrasi (X <sub>1</sub> )	2,040	7,440	0,000
2	Kompetensi Kerja (X <sub>2</sub> )	2,040	3,192	0,003

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, makaberdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

#### 1) Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>1</sub> diterima dan Ho ditolak. Variabel X<sub>1</sub> mempunyai t hitung yakni 7,440 dengan t tabel 2,040. Jadi t<sub>hitung</sub> X<sub>1</sub> 7,440 > t<sub>tabel</sub> 2,040. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan Birokrasi (X<sub>1</sub>) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

#### 2) Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H<sub>2</sub> diterima dan Ho ditolak. Variabel X<sub>2</sub> mempunyai t hitung yakni 3,192 dengan t tabel 2,040. Jadi t<sub>hitung</sub> X<sub>2</sub> 3,192 > t<sub>tabel</sub> 2,040. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X<sub>2</sub>) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

*Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkumpada tabel berikut.

**Tabel 4.8 Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	627.362	2	313.681	508.214	.000 b
Residual	18.517	30	.617		
Total	645.879	32			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja, Kepemimpinan Birokrasi  
Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Pengujian hipotesis mengenai variabel Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yaitu 508,214, yang mana  $F_{tabel}$  dari  $df_1$  adalah 414, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ ,  $508,214 > 4,14$ . Dan pada nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ( $0,000a$ )  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ), Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir.

## 5 KESIMPULAN

Dari uraian yang telah disusun pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka berdasarkan uji hopotesis disimpulkan sebagai berikut :

- a. Uji Koefesien Determinasi didapat nilai adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,971 hal ini berarti 97,1 % variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ), Sisanya 2,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
- b. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa:
  - 1) Variabel Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
  - 2) Variabel Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir
- c. Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan Birokrasi ( $X_1$ ) dan Kompetensi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kabupaten Indragiri Hilir

## REFERENSI

- Astawan, I. G. N., & Suryanata, I. G. N. P. (2020). Peran Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(1), 41-56.
- Djaman Satori. (2014). *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media
- Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

- Group, Jakarta.
- Fadhilah, R. (2021). Hubungan Gaya Kepemimpinan Birokratis Dengan Komitmen Organisasional Pada Pt Panjunan Bogor.
- Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta. Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, Jogiyanto. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hamzah, M. I., & Sarwoko, E. (2020). Kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja: peran mediasi motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 16(1), 41–53. <https://doi.org/10.21067/jem.v16i1.4775>
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja yang di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21-30.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lay, M. R. (2021). Model Kepemimpinan Birokrasi Pemberdaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(2), 79-90.
- Lesmana, D., Rosadi, B., Hermana, D., Liu, R., & Winarno, A. (2022). *Analyzing the Effect of Bureaucratic Leadership on Public Service Motivation and Job Performance. Journal of Local Government Issues*, 5(2), 114–127. <https://doi.org/10.22219/logos.v5i2.20904>
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis. *Journal of Economic, Management and Accounting*, 2, 45–52.
- Mondy R. Wayne. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertama. PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Pasolong, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cv. Alfabeta Pasolong, H. (2021). Kepemimpinan Birokrasi. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Priambodo, S. (2019). Pengaruh Motivasi Sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1118-1128.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Riyanto, A. (2019). Aspek Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Birokrasi Serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ecodemica*, 3(2).
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Saudagar, Fachruddin; Ali Idrus. (2016). Pengembangan Profesionalitas Guru. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Simamora Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Simanjuntak. (2012). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Solimun, dkk. (2017). Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WapPLS. Malang : Universitas Brawijaya Press.

*Santi et al*, Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir

- Spencer and Spencer. (2012). *Competence At Work: Model For Superior Performance*. John Wiley And Sons, Inc.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung:Alfabeta.
- Syah, J. S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Birokratis Terhadap Kinerja Karyawan Pada UB Guest House*.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Torang, Dr.Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Ullah, O. (2021). *Bureaucratic Leadership Style and Teachers' Professionalism: A Case Study of Public Sector Universities*. *Global Regional Review*, VI(1), 211–222. [https://doi.org/10.31703/grr.2021\(vi-i\).23](https://doi.org/10.31703/grr.2021(vi-i).23)
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wardiana, I. A., & Hermanto, S. B. (2019). *Pengaruh Akuntabilitas, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan di Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi*. *Akuntabilitas*, 12(1), 129-144.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja GrafindoPrasada.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasir, Mallapiseng. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.