

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PELAYANAN SIPIL PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN HALMAHERA UTARA

**ANDRIS PAWATTE
BURHANUDDIN KIYAI
GUSTAF TAMPI**

Abstract: This study aimed to: "analyze the impact of leadership effectiveness terhadap performance of the civil service in the Department of Population and Civil North Halmahera District". The relevant method used is descriptive and explanatory survey with quantitative approach. Semapel respondents purposively set as many as 33 employees in the Department of Population and Civil Registration of North Halmahera district. Data were collected through questionnaires by survey techniques and direct observation. Once the data is collected, then analyzed by using frequency tables analysis (percentage) and to test the hypothesis applied simple linear regression analysis and correlation of product moment.

The result showed that (1) The effectiveness of leadership at the Department of Population and Civil Registration North Halmahera District, observed from the dimensions of leader-subordinate relations, task structure and position power leader, is in the category were likely to be high. Dimensions of Leadership Effectiveness, partially highly significant and contributes greatly to the performance of the civil service. (2) The performance of the civil service in the Department of Population and Civil Registration Halmahera in middle category or medium tends to be high. Simultaneously (together) dimensions of leadership effectiveness and positive effect is very real and had a contributive relation to the performance of the civil service, particularly in the Department of Population and Civil Registration North Halmahera.

Thus, we can conclude that the hypothesis proposed in this study can be tested empirically validity, as well as justifying the underlying theories. Referring to the findings in this study, it can be suggested that leaders at all levels in the Department of Population and Civil Registration North Halmahera further enhance the competence and ability of a leader to motivate employees to improve their performance in delivering to the public servant.

Keywords: leadership effectiveness, the performance of the civil service.

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat akan pelayanan publik yang berkualitas, mengharuskan pembenahan dalam manajemen publik. Masih tingginya tingkat keluhan masyarakat pengguna jasa menunjukkan bahwa pemerintah sebagai organisasi publik masih belum sepenuhnya mampu menciptakan sistem pelayanan yang akseptabel dimata rakyat. Hal ini sedikit banyak telah membawa dampak menurunnya kepercayaan publik terhadap organisasi publik. Nunik (2001) mengatakan bahwa tingkat kepercayaan masyarakat (*public trust*) kepada organisasi publik mulai menurun. Lebih lanjut dikatakan bahwa pada kebanyakan organisasi publik

masih sering dijumpai fungsi pengaturan yang lebih dominan dibanding fungsi pelayanan. Berbagai hasil survey (termasuk pooling) juga memperlihatkan adanya kecenderungan penurunan kepercayaan dan keyakinan publik terhadap organisasi publik.

Untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas, pemerintah telah melakukan berbagai agenda reformasi manajemen publik. Secara garis besar, terdapat 3 (tiga) metode reformasi manajemen publik yaitu : (1) *Methods to Improve Service Delivery*, (2) *Methods to Increase Efficiency*, dan (3) *Methods to Improve Governance*. Metode ini mengisyaratkan bahwa agenda peningkatan kualitas pelayanan publik,

peningkatan efisiensi dan peningkatan governance (dengan tiga pilarnya) selalu menjadi agenda utama dalam reformasi manajemen publik di berbagai Negara. Di Indonesia ketiganya menjadi agenda penting yang menjadi acuan dalam meningkatkan pelayanan publik.

Dalam konteks organisasi, kepemimpinan mempunyai peranan utama dalam dinamika kehidupan organisasi. Kepemimpinan berperan sebagai motor penggerak dari segala sumber daya yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan dari pimpinan organisasi. Dengan kata lain, bahwa Kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi, termasuk pada sektor publik. Hal ini ditekankan oleh Thoha (2004) bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Begitu pentingnya masalah kepemimpinan ini, menjadikan pemimpin selalu menjadi fokus evaluasi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi.

Dalam perspektif pelayanan publik, termasuk di dalamnya pelayanan sipil, pemimpin harus mampu membawa organisasi publik memberikan pelayanan prima. Karena pada hakekatnya dibentuknya organisasi publik adalah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tangkilisan (2005) mengatakan bahwa organisasi publik dikatakan efektif apabila dalam realita pelaksanaannya birokrasi dapat berfungsi melayani sesuai dengan kebutuhan masyarakat (*client*), artinya tidak ada hambatan (sekat) yang terjadi dalam pelayanan tersebut, cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, serta mampu memecahkan fenomena yang menonjol akibat adanya perubahan sosial yang sangat cepat dari faktor eksternal. Efektivitas organisasi publik tersebut merupakan produk dari sebuah sistem, yang salah satu

sub sistemnya (unsurnya) adalah sumber daya manusia aparatur.

Menurut Rasyid (1995 : 17), efektivitas serta kemampuan kepemimpinan dapat diukur melalui keberhasilan seseorang dalam membawakan fungsi-fungsi utama pemerintahan itu sendiri, yakni pelayanan (*service*), pemberdayaan (*empowerment*), dan pembangunan (*development*). Pelayanan (*service*) mengindikasikan adanya tindakan nyata yang ditujukan kepada orang lain agar orang yang memerlukan bantuan merasa dilayani, diperhatikan, dan dipuaskan dalam pelayanan. Pemberdayaan (*empowerment*), mengandung arti bahwa seorang pimpinan tidak semata-mata bertugas membantu masyarakat, tetapi ia juga harus dapat memberikan motivasi agar setiap anggota masyarakat mampu berpartisipasi dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan dengan berbagai potensi yang dimilikinya. Kinerja (*performance*) menurut Rue & Byars dalam Keban (1995) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*degree of accomplishment*” atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik.

Mengingat urusan pelayanan kepada masyarakat khususnya Pelayanan Kependudukan dan Catatan Sipil yang banyak melibatkan orang, baik pribadi maupun kelompok masyarakat dari berbagai lapisan, tidak terkecuali Warga Negara Asing, tentunya membutuhkan kepemimpinan pemerintahan yang dapat berlaku adil, sebagai produk kualitas kepribadian pemimpin dan tuntutan situasi

yang membutuhkan pemimpin dengan kualitas yang sama.

Dengan demikian, maka keseluruhan kajian penelitian ini akan dirangkaikan dalam kemasan judul : Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya, maka pendekatan kuantitatif relevan digunakan dengan penerapan metode deskriptif (Nazir 1988; Koentjaraningrat, 1997); dan ekplanatoris survai (Vrednbreght, 1981). Hal ini dimungkinkan karena di samping penelitian ini ingin mengungkap masalah-masalah yang bersifat aktual dan faktual, juga bertujuan untuk mencari hubungan/pengaruh antara satu faktor atau gejala dengan faktor atau gejala lainnya. Menurut Vrednbreght (1981), bahwa metode eksplanatoris survai adalah metode yang digunakan untuk menguji suatu hipotesis atau lebih umum lagi menjelaskan hubungan-hubungan antar variabel-variabel.

B. Variabel Penelitian dan Rumusan Operasional

Berdasarkan rumusan hipotesis, maka variabel-variabel yang akan diteliti dan kemudian dianalisis adalah (1) Efektivitas kepemimpinan sebagai variabel bebas atau *independent variable* yang diberi simbol X, dan (2) Kinerja Pelayanan Sipil sebagai variabel terikat atau *dependent variable* yang diberi simbol Y.

Adapun definisi konsep dan rumusan operasional dari ke dua variabel tersebut di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Efektivitas kepemimpinan sebagai variabel Bebas (X) dikonsepsikan sebagai kemampuan pemimpin dalam menjalin

hubungan dengan bawahan, menata struktur tugas dengan jelas dan menggunakan kekuatan posisinya sebagai pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur dari tiga dimensi atau sub-variabel, yang kemudian ditetapkan sebagai variabel-variabel bebas satu, dua dan tiga, yaitu :

a. Hubungan pemimpin dengan bawahan sebagai variabel bebas satu (X_1) diukur melalui indikator-indikator :

- 1) Tingkat akseptabilitas/penerimaan bawahan terhadap pimpinan/atasan;
- 2) Komunikasi dua arah
- 3) Pengaruh pimpinan terhadap bawahan dalam membangun kinerja yang tinggi

b. Struktur tugas sebagai variabel bebas dua (X_2) diukur melalui beberapa indikator, antara lain :

- 1) Prosuder kerja yang terstandarisasi
- 2) Kemudahan dalam memonitor pelaksanaan tugas bawahan
- 3) Mempengaruhi perilaku bawahan

c. Kekuatan posisi pemimpin sebagai variabel bebas tiga (X_3) diukur melalui indikator-insikator :

- 1) Mengevaluasi kinerja bawahan
- 2) Memberikan imbalan atas prestasi bawahan
- 3) Memberikan sanksi atas pelanggaran bawahan

2. Kinerja pelayanan sipil sebagai variabel Terikat/tergantung (Y) didefinisikan secara konseptual sebagai kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok atau organisasi dengan landasan faktor materil dan non materil melalui system, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator :

a. Pelayanan penyelesaian permohonan anggota masyarakat secara tepat waktu.

b. Pengenaan tarif pelayanan sesuai tarif resmi.

- c. Adanya system dan aturan yang merupakan acuan dalam pelayanan.
- d. Kepuasan instansi/organisasi pemerintah, swasta dan masyarakat yang dilayani.
- e. Pemberian pelayanan tidak berbelit-belit dan sesuai urutan pemohon.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, sesuai data terakhir berjumlah 33 orang. Mengingat besar populasi kurang dari 100, maka penentuan besar sampel dilakukan secara purposive dengan sampel jenuh. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populatif, dimana besar sampel responden sebanyak 33 orang.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Mengingat metode dan pendekatan yang digunakan adalah deskriptif-ekplanasi dan pendekatan kuantitatif, maka instrumen utamanya adalah kuesioner atau daftar pertanyaan penelitian untuk menjangkau data primer, sementara untuk mendapatkan data sekunder digunakan teknik dokumentasi. Semua data dan informasi diperoleh melalui teknik survei dan observasi langsung ke lapangan.

E. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul melalui penyebaran kuesioner, kemudian ditabulasi yang hasilnya dapat disajikan melalui tabel raw score (terlampir), selanjutnya berdasarkan data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa teknik statistik yang relevan, sebagai berikut :

- 1. Untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian, digunakan teknik analisis persentase atau analisis tabel frekuensi dan dilanjutkan dengan analisis rata-rata hitung (*mean test*).

- 2. Untuk menguji hipotesis 1 – 3 tentang pengaruh variabel-variabel bebas (Hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin) secara parsial atau terpisah/sendiri-sendiri terhadap variabel tak bebas (kinerja pelayanan sipil), digunakan teknik analisis regresi sederhana (regresi parsial) dengan menyelesaikan persamaan :

$$\hat{Y} = a + bX$$

.....
(Sudjana, 2002).

- 3. Untuk menaksir besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tak bebas, digunakan harga koefisien determinasi (r^2) dari hasil analisis korelasi sederhana (korelasi *product moment*) dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut :
 - a. Menghitung koefisien korelasi digunakan rumus r-Pearson yang dimodifikasi oleh Sudjana (2002), sebagai berikut :

$$r =$$

$$\frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- b. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas secara terpisah terhadap variabel tak bebas, diperoleh dengan cara mengkwadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu (r^2).
- 4. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 1 % dengan dk = n.
- 5. Untuk menguji hipotesis nomor 1 tentang pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel bebas (Hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin) terhadap variabel terikat atau variabel takbebas (kinerja pelayanan sipil) digunakan teknik analisis regresi berganda dengan prosedur pengujian sebagai berikut :

- a. Menyelesaikan persamaan regresi berganda :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

di mana :

$$\hat{Y} = Y \text{ prediksi (Y duga)}$$

$$a = \text{harga Y bila } X = 0$$

(harga konstan)

$$= 1, 2, 3 \text{ ialah koefisien-koefisien regresi; dan } X (1,2, 3) \text{ adalah}$$

harga-harga variabel-variabel bebas 1, 2, dan 3 yang disubstitusikan ke dalam persamaan regresi di atas dengan menggunakan metode interpolasi dalam rangka memprediksi nilai variabel Y (Sudjana, 2002)

- b. Uji keberartian regresi berganda (uji simultan) digunakan statistik F, melalui rumus :

$$F = \frac{JK(\text{Reg})/k}{JK(S)/(n-k-1)}$$

- c. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas ($X_1 - X_3$) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (variabel tak bebas) digunakan analisis determinasi ganda dengan menyelesaikan persamaan :

$$R_{y.123}^2 = \frac{JK(\text{reg})}{\sum y^2}$$

- d. Untuk uji signifikansi koefisien korelasi ganda digunakan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sudjana, 2002)

HASIL ANALISIS STATISTIK DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Hubungan Pimpinan-Bawahan Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil

Hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Hubungan pemimpinan-bawahan berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”. Perhitungan

analisis regresi sederhana (regresi parsial) pada variabel kinerja pelayanan sipil (Y) atas hubungan pimpinan-bawahan (X_1) menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,827 dan konstanta a sebesar 5,110. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 5,110 + 0,827 X_1$.

Sebelum digunakan untuk melakukan prediksi, persamaan regresi tersebut harus memenuhi syarat kelinieran dan keberartian. Untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinieran persamaan regresi dilakukan uji keragaman (uji-F).

Berdasarkan hasil uji linearitas dan keberartian regresi seperti terlihat pada tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 5,110 + 0,827 X_1$, berpola linear dan sangat signifikan pada taraf uji 1 %. Persamaan regresi ini mengandung makna bahwa ketika hubungan pimpinan-bawahan ditingkatkan sebesar 1 satuan per unit, maka kecenderungan kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara meningkat sebesar 0,827 satuan per unit pada konstanta 5,110. Dengan demikian, pengaruh variabel hubungan pimpinan-bawahan terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan melalui model persamaan $\hat{Y} = 5,110 + 0,827 X_1$. Sementara itu, kuatnya keterkaitan/pengaruh hubungan pimpinan-bawahan terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r_{yi} = 0,794$.

Selanjutnya, uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan menerapkan statistik-t (uji-t) diperoleh harga t_{hitung} sebesar 7,270, sementara harga t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan $(n-2) = 33-2 = 31$, didapat sebesar 2,750. Hasil ini mengindikasikan bahwa harga t_{hitung} jauh lebih besar dari harga t_{tabel} ($7,270 > 2,750$) pada tingkat konfidensi 99%. Untuk lebih jelasnya

mengenai kuatnya pengaruh hubungan pimpinan-bawahan (X_1) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y).

di mana koefisien korelasi sebesar 0,794 antara variabel hubungan pimpinan-bawahan (X_1) dengan variabel kinerja pelayanan sipil (Y) ternyata sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis 1 yang menyatakan “Hubungan pemimpinan-bawahan berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”, dapat diterima keberlakuannya secara empirik pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi efektivitas hubungan pimpinan-bawahan, maka akan semakin besar peluang mereka untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya memberikan pelayanan sipil kepada pengguna layanan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel hubungan pimpinan-bawahan (X_1) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y), maka diterapkan analisis determinasi dengan cara mengkwadratkan harga koefisien korelasi (r_{y1}^2). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pengaruh hubungan pimpinan-bawahan terhadap kinerja pelayanan sipil didapat sebesar $r_{y1}^2 = 0,630$ atau 63 %. Hal ini bermakna bahwa 63 % variasi yang terjadi pada kinerja pelayanan sipil yang dicapai pegawai dapat dijelaskan oleh hubungan pimpinan-bawahan yang diperlihatkan oleh para pegawai dan pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 5,110 + 0,827X_1$, atau dengan kata lain bahwa meningkatnya kinerja pelayanan sipi; oleh pegawai, rata-rata sebesar $\pm 24,61$ atau 61.53 % sebagian besar (63%) secara parsial ditentukan oleh faktor hubungan pimpinan-bawahan, sementara sisanya sebesar $\pm 37\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Pengaruh Struktur Tugas Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil

Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Struktur tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”. Perhitungan analisis regresi sederhana (regresi parsial) pada variabel kinerja pelayanan sipil (Y) atas struktur tugas (X_2) menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,667 dan konstanta a sebesar 8,147. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 8,147 + 0,667 X_2$.

Sebelum digunakan untuk melakukan prediksi, persamaan regresi tersebut harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian. Untuk mengetahui derajat keberartian atau derajat signifikansi dan kelinieran persamaan regresi dilakukan uji keragaman (uji-F), di mana hasilnya dapat disimak.

Berdasarkan hasil uji linearitas dan keberartian regresi seperti terlihat, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 8,147 + 0,667X_2$, berpola linear dan sangat signifikan pada taraf uji 1 %. Persamaan regresi ini bermakna bahwa ketika struktur tugas ditingkatkan sebesar 1 satuan per unit, maka kecenderungan kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara meningkat sebesar 0,667 satuan per unit pada konstanta 8,147. Dengan demikian, pengaruh variabel struktur tugas terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan melalui model persamaan $\hat{Y} = 8,147 + 0,667 X_2$. Sementara itu, kuatnya keterkaitan/pengaruh struktur tugas terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r_{y2} = 0,709$ dengan derajat determinasi (r^2) sebesar 0,503.

Selanjutnya, uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan menerapkan statistik-t (uji-t) diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,598, sementara harga t_{tabel}

pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan $(n-2) = 33-2 = 31$ didapat sebesar 2,750. Hasil ini mengindikasikan bahwa harga t_{hitung} jauh lebih besar dari harga t_{tabel} ($5,598 > 2,750$) pada tingkat kepercayaan 99%. Untuk lebih jelasnya mengenai kuatnya pengaruh struktur tugas (X_2) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y)

di mana koefisien korelasi sebesar 0,709 antara variabel struktur tugas (X_2) dengan variabel kinerja pelayanan sipil (Y) ternyata sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Struktur tugas berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”, dapat diterima keberlakuannya secara empirik pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi struktur tugas, maka akan semakin besar peluang para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya memberikan pelayanan sipil kepada masyarakat penerima layanan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel struktur tugas (X_2) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y), maka diterapkan analisis determinasi dengan cara mengkwadratkan harga koefisien korelasi (r_y^2). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pengaruh struktur tugas terhadap kinerja pelayanan sipil didapat sebesar $r_y^2 = 0,503$ atau 50,3 %. Hasil ini bermakna bahwa sebesar 50,3 % variasi yang terjadi pada kinerja pelayanan sipil yang dicapai pegawai dapat dijelaskan oleh struktur tugas yang diterapkan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 8,147 + 0,667X_2$, atau dengan kata lain bahwa meningkatnya kinerja pelayanan sipi, rata-rata sebesar $\pm 24,61$ atau 61.53 %, lebih dari setengahnya (50,3%) secara parsial ditentukan oleh faktor struktur tugas, sementara sisanya sebesar $\pm 49,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Pengaruh Kekuatan Posisi Pemimpin Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Kekuatan posisi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara”. Analisis regresi sederhana (regresi parsial) pada variabel kinerja pelayanan sipil (Y) atas Kekuatan posisi pemimpin (X_3) menghasilkan koefisien arah regresi b sebesar 0,688 dan konstanta a sebesar 7,271. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 7,271 + 0,688 X_3$.

Sebelum digunakan untuk melakukan prediksi, persamaan regresi tersebut harus memenuhi syarat kelinearan dan keberartian. Untuk mengetahui derajat keberartian atau derajat signifikansi dan kelinieran persamaan regresi dilakukan uji keragaman (uji-F),

Berdasarkan hasil uji linearitas dan keberartian regresi seperti terlihat pada Tabel 7 tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 7,271 + 0,688 X_3$, berpola linear dan sangat signifikan pada taraf uji 1 %. Persamaan regresi ini bermakna bahwa ketika kekuatan posisi pemimpin ditingkatkan sebesar 1 satuan per unit, maka kecenderungan kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara meningkat sebesar 0,688 satuan per unit pada konstanta 7,271. Dengan demikian, pengaruh variabel kekuatan posisi pemimpin terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan melalui model persamaan $\hat{Y} = 7,271 + 0,688 X_3$. Sementara itu, kuatnya keterkaitan/pengaruh kekuatan posisi pemimpin terhadap kinerja pelayanan sipil ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r_{y3} = 0,697$ dengan derajat determinasi (r^2) sebesar 0,486.

Selanjutnya, uji keberartian koefisien korelasi dilakukan dengan

menerapkan statistik-t (uji-t) diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,415, sementara harga t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ dengan derajat kebebasan $(n-2) = 33-2 = 31$ diperoleh sebesar 2,750. Hasil ini mengindikasikan bahwa harga t_{hitung} jauh lebih besar dari harga t_{tabel} ($5,415 > 2,750$) pada tingkat kepercayaan 99%. Untuk lebih jelasnya mengenai kuatnya pengaruh kekuatan posisi pemimpin (X_3) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y)

di atas, di mana koefisien korelasi sebesar 0,697 antara variabel kekuatan posisi pemimpin (X_3) dengan variabel kinerja pelayanan sipil (Y) ternyata sangat signifikan. Dengan demikian, hipotesis 3 yang menyatakan “Kekuatan posisi pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.”, dapat diterima keberlakuannya secara empirik pada tingkat kepercayaan 99%. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi kekuatan posisi pemimpin, maka akan semakin besar peluang para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya memberikan pelayanan sipil kepada masyarakat penerima layanan.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kekuatan posisi pemimpin (X_3) terhadap kinerja pelayanan sipil (Y), maka diterapkan analisis determinasi dengan cara mengkwadratkan harga koefisien korelasi (r_{y3}^2). Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kekuatan posisi pemimpin terhadap kinerja pelayanan sipil diperoleh sebesar $r_{y3}^2 = 0,486$ atau 48,6 %. Hasil ini bermakna bahwa sebesar 48,6% variasi yang terjadi pada kinerja pelayanan sipil yang dicapai pegawai dapat dijelaskan oleh kekuatan posisi pemimpin yang dimiliki pimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 7,271 + 0,688X_3$, atau dengan kata lain bahwa meningkatnya kinerja pelayanan sipil, rata-rata sebesar \pm

24,61 atau 61.53 %, sebagian (48,6 %) secara parsial ditentukan oleh faktor kekuatan posisi pemimpin, sementara sisanya sebesar $\pm 51,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengaruh Hubungan Pemimpin-Bawahan, Struktur Tugas dan kekuatan Posisi Pemimpin secara Simultan Terhadap Kinerja Pelayanan Sipil

Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi “Besarnya pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara ditentukan secara bersama-sama oleh dimensi-dimensi hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin.”. Perhitungan dengan menerapkan rumus regresi ganda menghasilkan arah koefisien regresi b_1 sebesar 0,609 untuk variabel X_1 (hubungan pemimpin-bawahan), arah koefisien regresi b_2 sebesar 0,252 untuk variabel X_2 (struktur tugas), arah koefisien b_3 sebesar 0,186 untuk variabel X_3 (kekuatan posisi pemimpin), dan konstanta a sebesar -0,665. Dengan demikian, bentuk pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel tak bebas dapat digambarkan dalam persamaan regresi : $\hat{Y} = -0,665 + 0,609X_1 + 0,252X_2 + 0,186X_3$. Sebelum digunakan persamaan regresi tersebut di atas untuk keperluan prediksi kedepan, maka terlebih dahulu dilakukan uji keberartian regresi ganda.

Dari hasil uji keragaman regresi berganda, memperlihatkan bahwa nilai $F_{hitung} = 35,458$, ternyata jauh lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 4,54$ pada taraf signifikansi 1% dengan df. Pembilang = 3 dan df penyebut = 29. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa semua variabel bebas (hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin) merupakan satu kesatuan secara

bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara. Dengan demikian, hipotesis 4 dapat diterima keberlakuannya pada taraf signifikansi 1% ($P = 0.000 < 0.01$).

Adapun besarnya pengaruh semua variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel tergantung (Y) dapat dilihat dari koefisien determinasi yang diperoleh, yaitu sebesar 0,786. Hasil ini menunjukkan bahwa 78,6% variasi perubahan kinerja pelayanan sipil ditentukan atau dipengaruhi oleh variasi perubahan variabel-variabel bebas (hubungan pemimpin-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin) dalam satu kesatuan secara bersinergi, sedangkan sisanya sebesar 21,4 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Mengacu pada keseluruhan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sementara bahwa baik secara parsial maupun simultan, semua dimensi efektivitas kepemimpinan berpengaruh signifikan dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas kepemimpinan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara, diamati dari dimensi-dimensi hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin, berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Dimensi-dimensi Efektivitas Kepemimpinan, secara parsial

berpengaruh sangat nyata dan memberi kontribusi yang besar terhadap kinerja pelayanan sipil.

2. Kinerja pelayanan sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara berada pada kategori sedang atau menengah cenderung tinggi. Secara simultan (bersama-sama) dimensi-dimensi efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan sangat nyata serta punya hubungan kontributif terhadap kinerja pelayanan sipil, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara.

Dengan demikian, semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat teruji keberlakuannya secara empiris, sekaligus menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

B. Saran-Saran

Bertolak dari beberapa temuan dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, antara lain sebagai berikut :

1. Mengingat belum optimalnya semua dimensi efektivitas kepemimpinan, seperti : hubungan pimpinan-bawahan, struktur tugas dan kekuatan posisi pemimpin, maka diharapkan agar kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara melakukan koordinasi dan komunikasi yang intens dengan bawahan, melakukan penataan ulang struktur tugas yang lebih fleksibel dan mengoptimalkan kekuatan formalnya dalam memberikan penghargaan maupun sanksi kepada para pegawai.
2. Mengingat signifikannya pengaruh efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pelayanan sipil, maka diharapkan agar pimpinan pada semua level pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Halmahera Utara lebih meningkatkan kompetensi dan kemampuan pemimpin untuk

memberikan motivasi kepada pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Keban, T. Yeremias, 1995, *Kinerja Organisasi Publik*, Bahan seminar sehari dalam rangka purna tugas Drs. Sedyono, Fisipol-UGM, Yogyakarta.
- Koentjaraningrat, 1997, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, P.T. Gramedia, Jakarta.
- Nazir, M, 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Ghalia, Jakarta.
- Nunik, Retno Herawati, 2001, *Manajemen Pelayanan Publik Daerah, dalam Manajemen Otonomi Daerah*, Semarang : CLOGAPPS Universitas Diponegoro.
- Rasyid, Ryaas M., 1995, *Konsep Dasar Kepemimpinan Pemerintahan*, Jakarta : Yayasan Karya Dharama IIP.
- Vredendregt, J., 1981, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Cetakan ke-4, PT. Gramedia, Jakarta.