



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN
SUKABUMI.**

Skripsi

Oleh

Inten Safitri Kuswandy

2017310058

Bandung

2022



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL PEMERINTAH KABUPATEN
SUKABUMI.**

Skripsi

Oleh

Inten Safitri Kuswandy

2017310058

Pembimbing

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A.

Bandung

2022

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Inten Safitri Kuswandy
Nomor Pokok : 2017310058
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Rabu, 24 Januari 2022
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. : 

Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, M.A. : 

Anggota

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. : 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

Surat Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Inten Safitri Kuswandy

NPM : 2017310058

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 7 Januari 2022



Inten Safitri Kuswandy

ABSTRAK

Nama : Inten Safitri Kuswandy

NPM : 2017310058

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.

Prestasi kerja pegawai memiliki peran penting dalam produktivitas organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi secara deskriptif dan untuk mengetahui adakah pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dalam penelitian ini, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil akan digunakan sebagai landasan teoritik dalam mengukur prestasi kerja pegawai. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan digunakan teori *Ohio State University*, dan teori Kebutuhan Motivasional digunakan untuk menganalisis motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.

Penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu distribusi frekuensi dan kecenderungan pusat, dan analisis *multivariate* yaitu analisis jalur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei yaitu penyebaran kuesioner tertutup kepada lima puluh pegawai dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana dan wawancara terstruktur kepada kepala Dinas, dan tiga pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi untuk melengkapi data primer.

Hasil penelitian, menunjukkan prestasi kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi termasuk kedalam kategori baik tetapi cenderung pada prestasi kerja yaitu perilaku kerja. Untuk Gaya kepemimpinan yang di terapkan berada pada kategori baik, tetapi gaya kepemimpinan cenderung pada *initiating structure*. Selain itu, untuk motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik, tetapi motivasi kerja pegawai cenderung pada kebutuhan berprestasi. Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien jalur, didapatkan hipotesis diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja. Kemudian, diterima hipotesis yaitu motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja, dan didapatkan hipotesis diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja. Selain itu, dalam penelitian ini didapatkan hipotesis diterima yaitu pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Kunci: Prestasi kerja, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi kerja

ABSTRACT

Name : Inten Safitri Kuswandy

NPM : 2017310058

Title : *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Work Performance in the Population and Civil Registration Office of the Sukabumi Regency Government.*

Employee performance has an important role in organizational productivity. There are several factors that affect employee performance, one of which is leadership style and work motivation. This study aims to determine employee performance, leadership style and work motivation at the Department of Population and Civil Registry of Sukabumi Regency descriptively and to determine whether there is a direct and indirect influence between leadership style and work motivation on employee performance. In this study, Government Regulation No. 30 of 2019 concerning the Performance Assessment of Civil Servants will be used as a theoretical basis in measuring employee performance. To analyze leadership style, Ohio State University theory was used, and Needs Motivation theory was used to analyze work motivation at the Population and Civil Registry Office of the Sukabumi Regency Government.

This study uses a quantitative approach using descriptive analysis, namely frequency distribution and central tendency, and multivariate analysis, namely path analysis. The data collection technique used is a survey method, namely the distribution of closed questionnaires to fifty employees using simple random sampling and structured interviews to the Head of the Service, and three employees at the Population and Civil Registry Office of the Sukabumi Regency Government to complete the primary data.

The results of the study show that work performance at the Department of Population and Civil Registration of the Sukabumi Regency Government is included in the good category but tends to work performance, namely work behavior. The leadership style applied is in the good category, but the leadership style tends to be in the initiating structure. In addition, the employee's work motivation is in the good category, but the employee's work motivation tends to be the need for achievement. Based on the results of the path coefficient test calculation, the hypothesis is accepted, namely leadership style has a direct effect on work performance. Then, the hypothesis is accepted that work motivation has a direct effect on work performance, and the hypothesis is accepted that leadership style has a direct effect on work motivation. In addition, in this study, the hypothesis was accepted, namely the indirect influence of leadership style on work performance through work motivation.

Keywords : *Work performance, Leadership style, and Job motivation.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kemudahan dan rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.”*

Dalam penyusunan penelitian ini, tentu saja tidaklah mudah. Penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan dalam proses penulisan penelitian ini. Namun berkat bimbingan, nasihat, saran, motivasi dan kerjasama berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Terutama saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah berusaha semaksimal mungkin dan percaya diri untuk tetap semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kemudian, dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi, arahan dan juga saran-saran yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Antara lain kepada yang terhormat:

1. Terpenting kepada Allah SWT yang sudah memberikan kesehatan, rezeki, kemudahan dan kasih sayangnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

2. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
3. Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA selaku Ketua Prodi Ilmu Administrasi Publik UNPAR.
4. Bapak Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan segenap waktu, tenaga, pikiran dan kesabaran untuk penulis menyelesaikan penelitian ini.
5. Ibu Susana Ani Berliyanti, Dra., M.Si. selaku dosen wali penulis selama menempuh program sarjana.
6. Terima kasih sebanyak-banyaknya penulis ingin ucapkan kepada seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Katolik Parahyangan yaitu Dr. Ulber Silalahi M.A., Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si, Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA., Tutik Rachmawati, SIP., MA., PhD, Susana Ani Berliyanti, Dra., M.Si., Dr. Pius Suratman Kartasasmita PhD, Drs., M.A, Indraswari, M.A., Ph.D., Deny Marcelinus Tri Aryadi, Drs., M.Si., Hubertus Hasan Ismail, Drs., M.Si., Kristian Widya Wicaksono, S.Sos. M.Si., Dr. Dudung Sumahdumin, dan Dr. Yaya Mulyana, Drs., M.Si. karena telah memberikan waktunya, ilmunya dan juga kesabarannya dalam memberikan pengajaran kepada penulis selama menempuh gelar sarjana.
7. Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak Rully Kuswandy, Ibu Yanti Widiyawati selaku kedua orang tua dan adik-adik yang telah menyemangati penulis dalam menyusun skripsi ini.

8. Ibu Riana Bank BJB, terima kasih karena telah membantu penulis dalam memberikan saran dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
9. Rekan-Rekan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, khususnya Bapak Sofyan Kepala Dinas dan Ibu Yayah Kepala bag. Umum. Yang telah memberikan pandangan dan kesempatan untuk mempelajari hal-hal terkait judul penelitian.
10. Bunda Imas yang selalu ada dan menyemangati penulis dalam menyusun skripsi.
11. Martha, Shaquella, Tanti, Risyah, Shela, Cecil Ayu, Rizki, Nanda, Kak Nadya, dan kak Refanti terima kasih karena selalu mendukung penulis untuk tetap semangat.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan penelitian ini (skripsi) masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak diharapkan saran dan kritik tentang penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat menjadi penelitian yang lebih baik.

Bandung, 7 Januari 2022



Inten Safitri Kuswandy

2017310058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
I.I. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
1.5. Sistematika Penulisan	15
BAB II RANCANGAN PENELITIAN	17
2.1. Rancangan Penelitian	17
2.2. Rancangan Penelitian yang Digunakan	17
2.2.1. Strategi Penelitian	18
BAB III KERANGKA TEORITIK	19

3.1. Prestasi Kerja.....	19
3.1.1. Definisi Prestasi Kerja	19
3.1.2. Dimensi Prestasi Kerja.....	20
3.2. Kepemimpinan	25
3.2.1. Definisi Kepemimpinan	25
3.2.1.1. Gaya Kepemimpinan	26
3.2.1.1.1. Gaya Kepemimpinan Ohio State University (1940).....	28
3.3. Motivasi Kerja	31
3.3.1. Definisi Motivasi	31
3.3.2. Teori Kebutuhan Motivasional David McClelland	32
3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja.....	35
3.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	36
3.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	38
3.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja	39
3.8. Model Teoritis	41
3.9. Hipotesis Jalur	41
BAB IV METODE PENELITIAN	43
4.1. Pengumpulan Data.....	43

4.1.1. Populasi dan Sampel	43
4.1.2. Teknik Pengumpulan Data	44
4.1.3. Pengukuran	45
4.1.3.1. Operasionalisasi Variabel.....	45
4.1.3.2. Skala Ukuran dan Penskalaan.....	51
4.1.3.2.1. <i>Method of Successive Interval</i> (MSI).....	53
4.1.3.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.1.3.3.1. Uji Validitas	55
4.1.3.3.2. Uji Reliabilitas	59
4.2. Analisis Data	61
4.2.1. Analisis Deskriptif (<i>Univariate Analysis</i>)	61
4.2.2. Analisis Jalur (<i>Analysis Multivariate</i>).....	64
BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI	68
5.1. Profil Responden	68
5.2. Analisis Deskriptif.....	70
5.2.1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	71
5.2.1.1. <i>Initiating Structure</i>	71
5.2.1.2. <i>Consideration</i>	72
<i>Tabel 5.8. Indeks Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan ...</i>	<i>73</i>
5.2.2. Variabel Motivasi Kerja (Z).....	73

5.2.2.1. Kebutuhan Berprestasi.....	74
5.2.2.2. Kebutuhan Kekuasaan	74
5.2.2.3. Kebutuhan Afiliasi	75
5.2.3. Variabel Prestasi Kerja (Y)	77
5.2.3.1. Capaian Kerja Pegawai Unit dan Individu.....	77
5.2.3.2. Perilaku Kerja	78
5.3. Analisis <i>Multivariate</i>	79
5.3.1. Uji Normalitas	80
5.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	84
5.3.3. Uji Linearitas	85
5.3.4. Analisis Jalur Sub Struktur 1.....	87
5.3.4.1. Persamaan Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	87
5.3.4.2. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1.....	89
5.3.5. Analisis Jalur Sub Struktur 2.....	90
5.3.5.1. Persamaan Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	90
5.3.5.2. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2.....	92
5.3.5.3. Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	93

5.3.6. Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Simultan	94
5.3.7. Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara Parsial atau Langsung	95
5.3.8. Dekomposisi Pengaruh Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2 .	96
BAB VI PEMBAHASAN.....	99
6.1. Prestasi Kerja (Y)	99
6.2. Gaya Kepemimpinan (X)	101
6.3. Motivasi Kerja (Z)	102
6.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja	103
6.5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	104
6.6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja	105
6.7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja	106
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	107
7.1. Kesimpulan.....	107
7.2 Saran	110
DAFTAR REFERENSI	111
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Capaian Target Pelayanan Admin Kependudukan Tahun 2020.....	2
Tabel 4.1 Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja (Y).....	46
Tabel 4.2. Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X).....	46
Tabel 4.3. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (Z).....	50
Tabel 4.4. Kategori Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.5. Kategori Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja dan Motivasi Kerja.....	52
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kuesioner Prestasi Kerja (Y).....	56
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X).....	56
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (Z).....	58
Tabel 4.9. Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrument Ukuran dari Crobach.....	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel 5.2. Usia Responden.....	67
Tabel 5.3. Jabatan Responden.....	68
Tabel 5.4. Pangkat/Golongan Responden.....	68

Tabel 5.5. Pendidikan Responden.....	69
Tabel 5.6. Kategorisasi Dimensi <i>Initiating Structure</i>	70
Tabel 5.7. Kategorisasi Dimensi <i>Consideration</i>	71
Tabel 5.8. Indeks Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	72
Tabel 5.9. Kategorisasi Dimensi Kebutuhan Berprestasi.....	73
Tabel 5.10. Kategorisasi Dimensi Kebutuhan Kekuasaan.....	74
Tabel 5.11. Kategorisasi Dimensi Kebutuhan Afiliasi.....	75
Tabel 5.12. Indeks Dimensi-Dimensi Motivasi Kerja.....	76
Tabel 5.13. Kategorisasi Dimensi Capaian Kerja Pegawai Unit dan Individu.....	77
Tabel 5.14. Kategorisasi Dimensi Perilaku Kerja.....	78
Tabel 5.15. Indeks Dimensi-Dimensi Prestasi Kerja	78
Tabel 5.16. Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 5.17. Rekapitulasi Data Outlier.....	81
Tabel 5.18. Hasil Uji Normalitas Setelah Outlier.....	82
Tabel 5.19. Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Gletser Sub Struktur 1.....	83
Tabel 5.20. Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Gletser Sub Struktur 2.....	84
Tabel 5.21. Hasil Uji Linearitas Sub Struktur 1.....	85
Tabel 5.22. Hasil Uji Linearitas Sub Struktur 2.....	85
Tabel 5.23. Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	87
Tabel 5.24. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	88

Tabel 5.25. Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	90
Tabel 5.26. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2	91
Tabel 5.27. Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	92
Tabel 5.28. Pengujian Hipotesis Simultan.....	93
Tabel 5.28. Pengujian Hipotesis Parsial	94
Tabel 5.30. Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Model Ohio State Studies.....	29
Gambar 3.2. Model Teoritis.....	38
Gambar 5.1. Diagram Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	88
Gambar 5.2. Diagram Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja (Z).....	90
Gambar 5.3. Diagram Jalur Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) dan Motivasi Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	91
Gambar 5.4. Dekomposisi Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

I.I. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi peran kepegawaian atau sumber daya manusia sangatlah penting untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik atau secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memiliki prestasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2000), Prestasi kerja (kinerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu¹. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai maka diperlukan penilaian kinerja pegawai.

Organisasi publik merupakan organisasi yang memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan dan mengendalikan seluruh bidang tugas pemerintahan dan kebutuhan masyarakat. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi adalah organisasi publik dan merupakan salah satu unit pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dari berbagai macam bentuk pelayanan publik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi memiliki pelayanan yang bersifat wajib menyangkut kepentingan seluruh masyarakat atau warga negara Indonesia karena kehidupan manusia tidak akan lepas dari data

¹ M. S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). 94.

kependudukan dan kegiatan pencatatan sipil di sebuah negara². Setiap warga negara semenjak lahir hingga meninggal dunia tidak lepas dari data kependudukannya dan juga kegiatan pencatatan sipil³. Maka dari itu, prestasi kerja pegawai yang tinggi tentunya sangat penting untuk mewujudkan tugas dan fungsi tersebut.

Berdasarkan Laporan Kinerja tahun 2020, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi memiliki sumber daya manusia sebanyak 169 pegawai dimana terdiri dari 62 orang PNS dan 107 tenaga Non ASN⁴. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai di dalam sebuah organisasi maka diperlukan penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil Negara, penilaian prestasi kerja pegawai pada aparatur sipil negara (ASN) terdiri dari dua penilaian yaitu capaian kerja pegawai baik pada unit atau individu, dan perilaku kerja berupa orientasi pelayanan, komitmen, kerja sama, dan inisiatif kerja⁵.

Tabel 1.1. Capaian Target Pelayanan Administrasi Kependudukan Tahun 2020⁶

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi Tahun 2019	Capaian Tahun 2020 Terhadap Target Akhir Renstra
1	Meningkatnya kualitas pelayanan	Cakupan kepemilikan KK	100	99	99,00%

² Dukcapilkabsukabumi. (2018). *Laporan Kinerja Tahun 2018 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi* [Online]. Tersedia di: <https://www.dukcapilkabsukabumi.org/profil/sakip/>. (diakses: 23.11.2020).

³ Dukcapilkabsukabumi. Loc.cit.

⁴ Dukcapilkabsukabumi. Loc.cit.

⁵ BKN. 'Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil.' <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>. (23.11.2020).

⁶ Dukcapilkabsukabumi. Op.cit. 34.

administrasi kependudukan	Cakupan Kepemilikan KTP	100	99,87	99,87%
	Cakupan Kepemilikan Akta Kelahiran	91	99,08	108,88 %
	Cakupan Kepemilikan Akta Kematian	100	73,82	73,82 %
	Jumlah SKPD/PD yang bekerjasama dengan Basis data Terpadu Kependudukan	43	21	48,84 %

Sumber: Laporan Kinerja Tahun 2020 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan data tersebut rata-rata pencapaian kinerja berdasarkan hasil pencapaian kinerja pada 2020 terdapat 3 indikator kinerja telah mencapai target dengan kategori sangat tinggi yaitu lebih dari 90%. Namun demikian, terdapat 1 indikator kinerja yang belum mencapai sasaran atau targetnya yaitu cakupan kerjasama antar PD/instansi dengan basis data terpadu. Namun, berdasarkan tabel 1.1 secara keseluruhan standar kinerja unit pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat dikatakan umumnya sudah optimal yang berarti prestasi kerja pegawai pada pencapaian standar kinerja sudah optimal.

Adapun bukti lain yang menggambarkan prestasi kerja di DISDUKCAPIL Kabupaten Sukabumi, yaitu terkait perilaku kerja meliputi orientasi pelayanan. Orientasi pelayanan merupakan salah satu indeks penilaian dari prestasi kerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil Negara, mengacu pada data laporan kinerja tahun 2020 Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil, dipaparkan bahwa saat ini orientasi pelayanan

di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi belum optimal hal ini dikarenakan belum optimalnya kuantitas, kualitas, kompetensi SDM⁷.

Untuk mengidentifikasi prestasi kerja pada pencapaian target SKP (unit atau individu) dan perilaku kerja, peneliti juga melakukan wawancara terhadap tiga pegawai untuk mengidentifikasi masalah lebih komprehensif.

Pendapat pegawai:

“Target kerja ya, saya selalu berusaha mencapai target kerja atau SKP yang telah ditentukan dan sejauh ini saya selalu tepat target. Perilaku kerja kalau di DISDUKCAPIL ini kriteria penilaiannya sama dengan PP No. 30 Tahun 2019, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kita selalu melayani kebutuhan masyarakat dan sikap kita melayani juga selalu ramah dan yang terpenting sabar. Untuk Inisiatif kerja disini bukan hal penting lagi tetapi kewajiban karena kita harus mengembangkan inovasi-inovasi baru setiap tahunnya. Lingkungan kerja disini juga bagus, kita disini selalu saling mengingatkan dan mendukung satu sama lain, baik pimpinan dan bawahan. Kepala dinas disini selalu menekankan semaksimal mungkin dalam pelayanan dan kehadiran. Hambatan kerja, paling ada beberapa pegawai yang susah untuk diatur tetapi tidak semuanya.”⁸

Pendapat lain:

“Kinerja saya sebagai pegawai selalu sesuai dengan target yang telah diterapkan terutama dalam target kehadiran. Ada juga yang tidak tercapai targetnya karena faktor infrastruktur dan tergantung ke jaringan pusat. Kalau terkait perilaku kerja, kami sebagai pegawai selalu memberikan pelayanan harus bersikap ramah, adil dan terbuka sesuai dengan SOP. Kalau inisiatif kerja itu sendiri tentu saja itu penting terutama dalam memberikan pelayanan yang inovatif kepada masyarakat, seperti pelayanan yang dapat bermanfaat dan juga memudahkan masyarakat sejauh ini. Kalau saya sendiri inisiatif kerja itu selalu saya terapkan apabila ada rapat kerja, dengan membantu memberikan ide-ide. Ya tentu, komitmen kerja itu penting dan ada, kalau saya personal bentuk komitmen yang saya terapkan sih lebih ke pertanggung jawaban saya bekerja harus sesuai dengan PERBUP No. 57 tahun 2016 struktur organisasi dan tata kerja. Kalau saya pribadi lebih suka cara kerja tim dan dalam organisasi sudah keharusan bekerja tim.”⁹

⁷ Dukcapilkabsukabumi. ‘Laporan Kinerja Tahun 2020 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. <https://www.dukcapilkabsukabumi.org/profil/sakip/>. (1.7.2021)

⁸ Hasil Wawancara dengan Kasubag. Umum dan Kepegawaian pada 3. 6. 2021.

⁹ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada tanggal 3. 6. 2021.

Pendapat lain:

“Ada yang kinerjanya mencapai targetnya, ada juga yang belum. Saya sendiri sejauh ini sudah mencapai target sih, karena kalau tidak akan mendapat panggilan juga kan, makanya saya selalu semaksimal mungkin mencapai target sesuai SOP. Kalau terkait perilaku kerja tentang orientasi pelayanan, saya sendiri paling menerapkan sikap senyum, sapa, dan ramah karena selalu ditekankan seperti itu. Tetapi untuk pemberian pelayanan kepada masyarakat, terkadang terdapat kendala karena kadang fasilitas sarana dan prasarana yang belum optimal. Inisiatif kerja mungkin lebih ke cara penyelesaian masalah, sebagai pegawai saya selalu berusaha memberikan ide-ide baru. Seperti program-program yang sudah kami buat yaitu mopeling dan SARASA. Komitmen kerja itu penting banget karena kan kalau gak ada komitmen pasti pegawai akan sembarangan kerjanya, dan kalau untuk saya sendiri dalam bekerja selalu menerapkan PERBUP No. 57 tahun 2016 struktur organisasi dan tata kerja. Lingkungan kerja sangat baik sehingga pegawai dapat bekerja dan mencapai targetnya. Kerja sama di sini bagus, karena kalau gak bekerja sama, program-program gak akan berjalan.”¹⁰

Mengacu pada hasil wawancara terstruktur yang dilakukan peneliti, peneliti mendapatkan respon positif yaitu prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi cukup optimal. Penilaian cukup baik terhadap prestasi kerja hal ini dikarenakan ada pendapat pegawai yang mengakui mengatakan bahwa ada beberapa target kinerja yang belum tercapai tetapi lebih banyak yang tercapai. Selain itu, mengacu pada hasil wawancara bahwa perilaku kerja pegawai di DISDUKCAPIL pada orientasi pelayanan kepada masyarakat selalu bersikap ramah, tidak membeda-bedakan, dan juga terbuka dan kepala dinas juga selalu menekankan untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat tetapi terkadang dalam pemberian pelayanan masih terdapat hambatan karena masih belum optimalnya fasilitas sarana dan prasarana. Inisiatif kerja di

¹⁰ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada 3. 6. 2021.

DISDUKCAPIL merupakan kewajiban dalam bekerja. Pegawai juga sangat patuh pada komitmen kerja sesuai dengan PERBUP No. 7 tahun 2016 tentang struktur organisasi dan tata kerja, salah satu komitmen kerja yang selalu ditekankan adalah tingkat kehadiran. Lebih banyak pegawai yang menyukai bekerja secara *team*, karena mereka beranggapan bahwa dengan bekerja secara berkelompok maka program atau tugas yang diberikan oleh pemimpin dapat tercapai semaksimal mungkin dan kerja sama pegawai di DISDUKCAPIL sangat baik berdasarkan hasil wawancara kepada tiga pegawai.

Tinggi rendah prestasi kerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Robert J. House mengatakan, pemimpin yang efektif memberikan arahan atau alat-alat yang dapat digunakan oleh pegawai untuk mencapai kepuasan dan prestasi kerja yang tinggi¹¹. Selain itu adalah faktor motivasi, motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kasmir (2016), mengatakan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja¹².

Seorang pegawai membutuhkan pemimpin efektif yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Berhasil tidaknya pegawai dalam prestasi kerja

¹¹ U. Silalahi. *Asas-Asas Manajemen*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2011). 338.

¹² Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2016). 189.

dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya, (Suranta: 2002).¹³ Gaya kepemimpinan merupakan sebuah tindakan atau perilaku mempengaruhi orang lain baik individu atau sekelompok orang kearah pencapaian tujuan.¹⁴ Studi Ohio mengidentifikasi bahwa terdapat dua dimensi gaya kepemimpinan yaitu *Initiating Structure* dan *consideration*.

Untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi, peneliti melakukan wawancara kepada tiga pegawai dan kepala Dinas yang merupakan aktor pemimpin di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi. Sebagai berikut:

Pendapat Pimpinan Dinas,

“Dalam memimpin Saya menggunakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan juga keramahan karena menurut saya dua gaya tersebut saling melengkapi. Kalau saya menginginkan pegawai saya mengerjakan tugas atau proyek, saya juga memerlukan pendekatan yang ramah agar pegawai juga lebih segan untuk mengerjakan tugasnya. Saya juga selalu melakukan pembinaan setiap harinya kepada pegawai dan memberikan arahan kepada setiap pegawai. Saya juga melakukan pendekatan-pendekatan kekeluargaan kepada bawahan saya supaya bisa bekerja dengan nyaman dan baik. Intinya supaya hubungan antara atasan dan bawahan bisa baik.”¹⁵

Pendapat lain:

“Ya kalau pemimpin selama pengalaman saya kerja, atasan saya menggunakan dua gaya kepemimpinan tersebut sih (*Initiating structure* dan *consideration*). Kalau terkait gaya *Initiating structure*, itu pasti digunakan, seperti atasan saya mengarahkan tugas dan mengingatkan *deadline* kepada kami. Kalau keramahan tentu saja pemimpin kami menggunakannya, ya contohnya pemimpin saya selalu memberikan pembinaan atau wejangan setiap hari sebelum mulai bekerja dan pemimpin saya itu kalau mau

¹³ R. Christian Turan et al. ‘Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta.’ Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15, No. 04, (2015): 505-516. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/9650>. (18.12.2020).

¹⁴ U. Silalahi. Op.cit. 310.

¹⁵ Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas pada tanggal 3. 6. 2021.

mengingatkan tugas itu selain tegas dia juga mengingatkannya dengan cara yang ramah dan lebih bersahabat jadi gak angkuh.”¹⁶

Pendapat lain:

“Ketika kami sebagai pegawai sedang mengalami kesulitan atasan saya selalu memberikan arahan, mendengarkan keluh kesah pegawainya. Apalagi terkait kehadiran karena atasan saya selalu menekankan kehadiran itu penting kalau ada pegawai yang menurun kehadirannya nanti akan dipanggil. Terkadang juga suka mengajak makan bersama agar pegawainya semakin giat bekerja. Kalau kepemimpinan yang *consideration* itu sih, tentu saja ya karena kalau tidak maka hubungan atasan sama bawahan jadinya gak akan bagus. Selama pengalaman saya kerja sih pemimpin selalu bersikap ramah seperti kalau datang ke kantor suka menyapa, setiap hari selalu melakukan pembinaan atau apel. Menurut saya kedua gaya kepemimpinan itu digunakan disini (*initiating structure* dan *consideration*).”¹⁷

Pendapat lain:

“Setiap hari pemimpin saya selalu memberikan pembinaan kepada pegawai-pegawainya. Dalam bekerja juga pemimpin saya selalu menekankan semaksimal mungkin dalam pelayanan dan kehadiran. Kalau ada pegawai yang tingkat kehadirannya menurun akan di panggil oleh pimpinan dan diberikan peringatan juga petuah supaya lebih rajin kerjanya. Kalau kami mengalami kesulitan pemimpin juga tidak akan tanggung-tanggung untuk memberikan solusi kepada kami. Menurut saya, sejauh ini gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh atasan mengandung tipe gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan juga keramahan. Dua-duanya itu saling mendukung menurut saya untuk memimpin dan mengarahkan pegawainya. Terkadang juga pemimpin suka mengadakan acara makan bersama sebagai *reward*.”¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara terkait gaya kepemimpinan, peneliti mendapatkan informasi positif. Mengacu pada hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi yaitu memiliki gaya kepemimpinan *Initiating structure*

¹⁶ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada tanggal 3. 6. 2021.

¹⁷ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada 3. 6. 2021.

¹⁸ Hasil Wawancara dengan Kasubag. Umum dan Kepegawaian pada 3. 6. 2021.

dan *Consideration*. Hal ini terlihat dari jawaban dari narasumber yang mengatakan bahwa dalam memimpin, pemimpin menunjukkan arah gaya kepemimpinan *Initiating Structure* yaitu memberikan pembinaan kepada pegawai setiap hari, menetapkan tujuan, mengingatkan *deadline* atau target tugas, mengingatkan kedisiplinan, selalu menekankan kehadiran dan pelayanan itu penting. Selain itu, terdapat juga gaya kepemimpinan *consideration* di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yaitu berupa pendekatan seperti pemimpin mendengarkan keluhan pegawai dan terkadang mengadakan acara makan bersama kepada pegawai sebagai bentuk *reward*.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor untuk mendorong pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi dapat digunakan sebagai cara atau strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. David McClelland (2017), berpendapat bahwa ada pengaruh motif berprestasi dengan pencapaian kinerja¹⁹. Dalam teori motivasi kebutuhan, David McClelland mengidentifikasi tiga tipe kebutuhan motivasional manusia yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi²⁰.

Berikut hasil wawancara kepada tiga pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi mengenai motivasi, terkait motivasi kebutuhan David McClelland terdapat tanggapan yang positif sebagai berikut:

Pendapat Pegawai DISDUKCAPIL Kabupaten Sukabumi,

“Meningkatkan kinerja itu sangat penting makanya prestasi itu menurut saya sangat penting. Saya yakin kalau prestasi kerja kita bagus atau 100% gitu

¹⁹ A. Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017). 68.

²⁰ U. Silalahi. *Asas-Asas Manajemen*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2011). 362.

maka akan mendapatkan hasil yang menguntungkan baik untuk organisasi atau personal ya, seperti bisa dapat penghargaan atau insentif, makanya prestasi itu penting menurut saya. Kalau keinginan memiliki kekuasaan atau jabatan yang lebih tinggi sih kalau saya lebih suka mengikuti alur saja karena seperti yang saya katakan tadi kalau kinerja saya bagus pasti akan mendapatkan hasil yang bagus juga, seperti kenaikan pangkat dan juga kalau kinerja saya bagus, terus saya di promosikan juga kan jadi lebih pantas saja. Kalau bekerja sejujurnya saya lebih suka bekerja individu.”²¹

Pendapat lain:

“Dari apa yang saya rasakan selama bekerja di DISDUKCAPIL ini, menurut saya atasan kami dengan segala keterbatasannya selalu berusaha untuk mendorong bawahannya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja oleh karena itu prestasi itu penting menurut saya. Promosi jabatan itu juga merupakan faktor yang memotivasi saya, karena kalau udah lama bekerja wajar saja kan ya kalau berharap dapat jabatan yang lebih tinggi. Lingkungan kerja saya lebih suka kerja tim karena pekerjaan juga jadi lebih mudah dan hasilnya juga akan lebih bagus karena kerjanya bareng-bareng.”²²

Pendapat lain:

“Prestasi kerja itu penting. Motivasi kerja saya itu ya harus kerja semaksimal mungkin aja, supaya dapat predikat kerja yang bagus. Promosi atau memiliki jabatan yang lebih tinggi menurut saya penting juga, apalagi kalau golongannya sudah tinggi dan lama kerja, pasti yang diincar jabatannya. Tapi kalau promosi jabatan sih lebih ngikutin aja yang penting kerjanya harus bagus dulu sehingga nanti layak untuk dipromosikan. Lingkungan pertemanan juga menurut saya penting sekali sih untuk memotivasi saya bekerja.”²³

Mengacu pada hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada tiga pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dapat disimpulkan bahwa prestasi itu penting, mereka memiliki motivasi yang timbul dalam diri mereka untuk bekerja atau mengerjakan tugas semaksimal mungkin. Terkait memiliki keinginan akan kekuasaan atau berkeinginan dalam mendapati jabatan yang lebih tinggi, itu

²¹ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada tanggal 3. 6. 2021.

²² Hasil Wawancara dengan Pegawai pada 3. 6. 2021.

²³ Hasil Wawancara dengan Pegawai pada 3. 6. 2021.

termasuk faktor yang dapat memotivasi mereka. Sedangkan terkait motivasi afiliasi yang diajukan pertanyaan terkait lingkungan kerja dan rekan kerja mereka juga menjawab bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja merupakan hal yang dapat memotivasi mereka dan sejauh ini lingkungan kerja dan rekan kerja DISDUKCAPIL sangat nyaman dan tingkat solidaritasnya tinggi.

Mengacu pada penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja secara langsung, motivasi kerja juga mempengaruhi prestasi kerja secara langsung dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja secara langsung. Walaupun gaya kepemimpinan mempengaruhi prestasi kerja secara langsung, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi prestasi kerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menarik motivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Berhasil tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya, (Suranta: 2002). Adapun pendapat Dewi Indra, dalam *Super Leader from Earth* (2016), mengatakan bahwa kemampuan motivasi adalah salah satu bentuk kecerdasan emosional yang wajib dimiliki oleh pemimpin²⁴. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mempengaruhi secara tidak langsung terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja.

Maka dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi.”

²⁴ D. Indra. *Super Leader from Earth*. (Yogyakarta: Quadrant, 2016). 127.

1.2. Rumusan Masalah

Prestasi kerja pegawai memiliki peran penting bagi pertumbuhan organisasi, terutama pada organisasi publik. Prestasi kerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Sipil Negara, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai pada unit/ individu dan perilaku kerja²⁵. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sukabumi merupakan salah satu organisasi publik yang bertugas dalam pelayanan terkait pencatatan sipil. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang 1.1., diketahui bahwa DISDUKCAPIL Kabupaten Sukabumi memiliki prestasi kerja pegawai yang cukup optimal hal ini, dikarenakan terdapat standar kinerja unit yang sudah secara optimal tercapai tetapi disisi lain terdapat orientasi pelayanan yang kurang optimal. Orientasi pelayanan merupakan aspek dari perilaku pegawai yang merupakan indikasi dalam penilaian prestasi kerja.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintahan Kabupaten Sukabumi”. Dengan pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

²⁵ BKN. ‘Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2013 ketentuan pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS.’ <https://www.bkn.go.id/27627/perka-bkn-nomor-1-tahun-2013-ketentuan-pelaksanaan-pp-nomor-46-tahun-2011-tentang-penilaian-prestasi-kerja-pns> (1.7.2021)

1. Seberapa tinggi tingkat prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
2. Seberapa efektif gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
3. Seberapa tinggi tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
4. Seberapa kuat pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
5. Seberapa kuat pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
6. Seberapa kuat pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?
7. Seberapa kuat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, peneliti menguraikan sebagai berikut:

1. Terdeskripsikan prestasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

2. Terdeskripsikan gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.
3. Terdeskripsikan motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.
4. Diketahui pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.
5. Diketahui pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi
6. Diketahui pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.
7. Diketahui pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Sukabumi.

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat dua manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis (akademis) dan manfaat praktis (terapan), sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini berguna untuk teori organisasi publik, teori manajemen sumber daya manusia dan manajemen pelayanan publik.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar tentang pembahasan dalam sebuah penelitian, berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN. Pada bab 1 peneliti akan menguraikan tentang apa saja yang menjadi latar belakang, apa saja yang menjadi fokus penelitian, rumusan masalah penelitian atau pertanyaan penelitian. Selain itu, pada bab 1 ini juga akan membahas tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

BAB II RANCANGAN PENELITIAN. Pada bab II akan menjelaskan mengenai rancangan atau desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan penelitian, tujuan penelitian, strategi penelitian dan waktu yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB III KERANGKA TEORITIK. Pada bab III ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang terkait dalam topik penelitian. Dengan kata lain, pada bab ini peneliti akan menjelaskan secara konseptual dan lebih dalam mengenai prestasi kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja dengan menggunakan teori-teori serta model yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV METODE PENELITIAN. Pada bab IV ini, peneliti akan menjelaskan dan menguraikan metode pengumpulan data yang akan digunakan terkait populasi dan sampel, teknik pengukuran, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB V HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI. Pada bab V ini, peneliti akan memaparkan hasil Analisis terhadap variabel yang akan diujikan dan pada bab ini juga akan dilakukan uji hipotesis penelitian.

BAB VI PEMBAHASAN. Pada bab VI ini, peneliti akan memaparkan dan menjelaskan hasil dari Analisa data atau pengolahan data yang telah diuraikan pada bab V.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN. Pada Bab VII ini, peneliti akan memaparkan hasil kesimpulan dari penelitian dan peneliti akan memberikan saran-saran yang dapat dimanfaatkan untuk organisasi publik.

DAFTAR REFERENSI. Pada bagian ini, peneliti menguraikan sumber-sumber pustaka dari hasil telaah literatur.

LAMPIRAN. Pada bagian ini, peneliti menguraikan data-data dalam penelitian dan lampiran surat-surat keterangan penelitian.