GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan
ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Andi Muhammad Farhan[1], Muliani[2], Irwan[3]
[1,2,3]Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang
Email Korespondensi: andifarhan0217@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the Head of Office's leadership on the effectiveness of employee performance at the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency. The population in this study was all employees of the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency, utilizing a saturated sample of 59 respondents. The type of this research is Associative Quantitative. Data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and literature review. Data analysis techniques applied were validity test, reliability test, simple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test) using SPSS and a Likert scale. The results of the study from the questionnaire data processing showed that the recapitulation of the Head of Office's Leadership indicators according to Martoyo was 59%, which falls into the "Quite Good" category. The recapitulation of the Employee Performance Effectiveness dimensions according to Pradhan and Jena was 63.29%, which is in the "Good" category. Based on the hypothesis testing, the obtained t_{count} value is 4.021 > t_{table} 1.67109 with a significance value of 0.000 < 0.05. This indicates that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means there is a positive and significant effect of the Head of Office's Leadership on the Effectiveness of Employee Performance at the Population and Civil Registration Office of Sidenreng Rappang Regency.
Keywords: Leadirship, Employee performance effectiviness, Disdukcapil Sidenreng Rappang.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemiminan kepala dinas terhadap efektivitas kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dengan satu dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dengan sampel jenuh sebanyak 59 responden. Tipe penelitian ini adalah Asosiatif Kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis (uji-t) dengan menggunakan bantuan SPSS dan skala Likert. Hasil penelitian dari olah kuesioner diperoleh rekapitulasi indikator Kepemimpinan Kepala Dinas menurut Martoyo sebesar 59% yang berada pada kategori "Cukup Baik". Rekapitulasi dimensi Efektivitas Kinerja Pegawai menurut Pradhan dan Jena sebesar 63,29% yang berada pada kategori "Baik". Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,021 > t_{tabel} 1,67109 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.
Kata kunci: Kepemimpinan, Efektivitas kinerja pegawai, Disdukcapil Kabupaten Sidenreng Rappang.

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan salah satu fungsi utama penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan memenuhi kebutuhan dasar masyarakat secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Amanat tersebut ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menyatakan bahwa setiap penyelenggara pelayanan publik berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan, ketentuan tersebut diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan, yang menegaskan bahwa pemerintah wajib menyelenggarakan pelayanan administrasi kependudukan secara tertib, akurat, mudah diakses, dan memberikan kepastian hukum kepada masyarakat. Seiring dengan berkembangnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat, mudah, dan berkualitas, instansi pemerintah dituntut untuk terus meningkatkan kapasitas kelembagaan, kualitas sumber daya manusia, serta efektivitas tata kelola organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sektor publik dalam meningkatkan kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif serta kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas secara optimal (Backhaus & Vogel, 2022). Oleh karena itu, efektivitas kinerja aparatur sipil negara menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu organisasi perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Instansi ini bertanggung jawab memberikan pelayanan administrasi kependudukan, seperti penerbitan Kartu Tanda Penduduk Elektronik (KTP-el), Kartu Keluarga, akta kelahiran, akta kematian, serta berbagai dokumen kependudukan lainnya. Pelayanan administrasi kependudukan memiliki posisi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pemenuhan hak-hak sipil masyarakat serta menjadi dasar bagi penyelenggaraan berbagai layanan pemerintahan lainnya. Dengan demikian, kualitas pelayanan Disdukcapil sangat bergantung pada efektivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Efektivitas kinerja pegawai mencerminkan kemampuan aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi publik yang terus menghadapi perubahan regulasi, digitalisasi pelayanan, dan meningkatnya ekspektasi masyarakat, pegawai tidak hanya dituntut menyelesaikan tugas pokok secara optimal, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan membangun kerja sama yang baik dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu prasyarat utama dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas.

Berbagai faktor memengaruhi efektivitas kinerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan agar mampu bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak perubahan, pembina sumber daya manusia, fasilitator komunikasi, serta penjamin terlaksananya tata kelola pemerintahan yang efektif. Kepemimpinan yang mampu memberikan arah yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai.

Kajian empiris mengenai hubungan kepemimpinan dan kinerja pegawai telah berkembang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja individu maupun efektivitas organisasi sektor publik. Hasil penelitian terkini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan komitmen organisasi, perilaku inovatif, kepuasan kerja, serta kualitas pelayanan publik. Namun demikian, berbagai penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, pendekatan kepemimpinan yang digunakan, serta indikator kinerja yang diukur.

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

Dengan kata lain, hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai belum dapat digeneralisasi pada seluruh organisasi publik karena masing-masing memiliki karakteristik kelembagaan dan budaya kerja yang berbeda.

Di Indonesia, penelitian mengenai kepemimpinan pada organisasi publik umumnya masih berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, maupun demokratis terhadap kinerja pegawai. Pendekatan tersebut memberikan kontribusi penting dalam menjelaskan perilaku pemimpin, namun masih menempatkan kepemimpinan sebagai aspek gaya (leadership style). Sementara itu, kajian yang memandang kepemimpinan sebagai kompetensi manajerial yang terdiri atas kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, keberanian dalam mengambil keputusan, kemampuan mendengar bawahan, dan ketegasan masih relatif terbatas. Padahal, dalam praktik birokrasi pemerintahan, kompetensi tersebut merupakan aspek yang sangat menentukan keberhasilan pemimpin dalam mengelola organisasi serta meningkatkan efektivitas kerja aparatur.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu masih mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator yang bersifat umum, seperti produktivitas, disiplin, atau kualitas pelayanan. Pendekatan tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas kinerja aparatur sipil negara yang saat ini dituntut tidak hanya mampu menyelesaikan tugas pokok, tetapi juga beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja serta menunjukkan perilaku kolaboratif dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kinerja multidimensional yang meliputi task performance, adaptive performance, dan contextual performance. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan publik secara langsung kepada masyarakat dengan intensitas pelayanan yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan perlunya penguatan kepemimpinan dalam mendukung efektivitas kerja pegawai, antara lain perbedaan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, perlunya peningkatan koordinasi antarbidang, komunikasi organisasi yang belum optimal, serta kebutuhan pembinaan yang lebih berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan Kepala Dinas memiliki peran strategis dalam menciptakan organisasi yang mampu memberikan pelayanan administrasi kependudukan secara optimal.

Berdasarkan telaah terhadap berbagai penelitian sebelumnya, terdapat beberapa research gap yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, penelitian mengenai kepemimpinan pada organisasi publik masih didominasi oleh kajian mengenai gaya kepemimpinan, sedangkan penelitian yang menggunakan pendekatan kompetensi kepemimpinan menurut Martoyo masih sangat terbatas. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu mengukur kinerja pegawai menggunakan indikator yang bersifat konvensional, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, beradaptasi terhadap perubahan, dan membangun perilaku kerja kontekstual. Ketiga, penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada organisasi pelayanan administrasi kependudukan, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, masih relatif sedikit sehingga bukti empiris pada konteks tersebut masih perlu dikembangkan.

Berdasarkan research gap tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (research novelty) dalam tiga aspek. Pertama, penelitian mengkaji kepemimpinan berdasarkan indikator kompetensi kepemimpinan menurut Martoyo, bukan berdasarkan klasifikasi gaya kepemimpinan sebagaimana banyak digunakan dalam penelitian sebelumnya. Kedua, penelitian mengukur efektivitas kinerja pegawai menggunakan pendekatan multidimensional yang mencakup task performance, adaptive performance, dan contextual performance, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kerja aparatur sipil negara. Ketiga, penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai organisasi pelayanan publik yang memiliki karakteristik

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

berbeda dengan organisasi pemerintah lainnya, sehingga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai hubungan kepemimpinan dan efektivitas kinerja pegawai dalam konteks pelayanan administrasi kependudukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Dinas terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian administrasi publik, khususnya mengenai kepemimpinan sektor publik, serta menjadi masukan bagi pemerintah daerah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan administrasi kependudukan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan Kepala Dinas terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang dengan populasi sebanyak 59 pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga jumlah responden penelitian sebanyak 59 orang. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dan observasi lapangan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi organisasi serta studi kepustakaan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Variabel kepemimpinan diukur menggunakan indikator kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan menurut Martoyo, sedangkan efektivitas kinerja pegawai diukur menggunakan dimensi task performance, adaptive performance, dan contextual performance yang dikembangkan oleh Pradhan dan Jena (2017).

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebelum dilakukan analisis data. Selanjutnya, data dianalisis melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian serta statistik inferensial menggunakan analisis regresi linear sederhana guna menguji pengaruh kepemimpinan Kepala Dinas terhadap efektivitas kinerja pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t pada taraf signifikansi 5% dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lapangan, hasil olah data kuesioner disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1: Rekapitulasi Indikator Kepemimpinan Kepala Dinas (Martoyo)

Indikator	Deskripsi	%
Kemampuan Analisis	Kemampuan kepala dinas memahami situasi, dinamika dan tantangan di lingkungan dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Sidenreng Rappang	59,66%
	Kemampuan kepala dinas mengidentifikasi akar permasalahan pelayanan yang terjadi di lapangan	62,71%
	Kemampuan kepala dinas merumuskan solusi yang efektif untuk mengatasi hambatan kerja	59,32%
Keterampilan Komunikasi	Kemampuan kepala dinas menyampaikan informasi atau arahan yang mudah dipahami sehingga meminimalkan terjadinya kesalahan bertugas	58,98 %
Keberanian	Keberanian kepala dinas mengambil keputusan secara tegas dalam situasi mendesak	57,97 %

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

	Kemampuan kepala dinas bertanggung jawab penuh terhadap konsekuensi keputusan yang diambilnya	58,64 %
Kemampuan Mendengar	Kemampuan kepala dinas menerima masukan, kritik, maupun saran yang membangun dari pegawai	63,05 %
	Kemampuan kepala dinas mempertimbangkan dan menindaklanjuti aspirasi bawahan demi memperbaiki organisasi	60,2 %
Ketegasan	Kemampuan kepala dinas dalam menegakkan peraturan organisasi tanpa membedakan pegawai	56,6 %
	Kemampuan kepala dinas menjaga dan mengawasi penegakan disiplin kerja di lingkungan dinas kependudukan dan pencatatan sipil	57,63 %
	Rata-rata persentase (584,76/10)	**58%**

Sumber: Rekapitulasi Kuesioner, Juli 2026

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata persentase indikator Kepemimpinan Kepala Dinas menurut Martoyo adalah 58% sehingga berada pada kategori "cukup baik". Aspek Ketegasan dalam bentuk "kemampuan kepala dinas dalam menegakkan peraturan organisasi tanpa membedakan pegawai" memperoleh persentase terendah sebesar 56,6%, sedangkan aspek kemampuan mendengar dalam bentuk "kemampuan kepala dinas menerima masukan, kritik, maupun saran yang membangun dari pegawai" memperoleh persentase yang sangat tinggi, yaitu 63,05 %.

Tabel 2: Rekapitulasi Indikator Efektivitas Kinerja Pegawai (Pradhan dan Jena)

Indikator		**%**
Task Performance	Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan seluruh uraian tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu dan sesuai target	59,32 %
Adaptive Performance	Fleksibilitas pegawai dalam menyesuaikan diri secara cepat saat saat dihadapkan pada lonjakan volume kerja di loket pelayanan	64,75 %
	Kecepatan dan ketepatan pegawai beradaptasi terhadap perubahan regulasi maupun kebijakan kependudukan yang dinamis	62,71 %
	Tingkat penguasaan dan kemudahan pegawai saat mengoperasikan pembaruan sistem aplikasi pelayanan digital (ALAKO)	62,71 %
Contextual Performance	Inisiatif pegawai membantu rekan sejawat yang mengalami kendala teknis atau beban kerja berlebih (overload)	63,39 %
	Kontribusi aktif pegawai dalam membangun iklim kerja sosial yang harmonis, suportif dan kondusif di lingkungan dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidenreng Rappang	64,41 %
	Kesediaan pegawai untuk mengerahkan upaya ekstra (extra-role behavior) di luar deskripsi tugas formal demi mendukung pencapaian visi dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Sidenreng Rappang	65,76 %
Jumlah		**443,05%**
Rata-rata persentase (443,05/7)		**63,29%**

Sumber: Rekapitulasi Kuesioner, Juli 2026

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata persentase indikator Efektivitas Kinerja Pegawai adalah 63,29 % sehingga berada pada kategori "baik". Aspek Task Performance memiliki tingkat persentase terendah, yaitu 59,32%, dibandingkan dengan adaptive Performance dan contextual performance yang tingkat presentasenya berada di rata-rata 61% atau dengan kata lain berada pada kategori "Baik".

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

Tabel 3: Koefisien Regresi X terhadap Y (Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,802	2,962		3,309	,002
	X	,397	,099	,470	4,021	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan IBM SPSS Statistic 27, Juli 2026

Berdasarkan Tabel 3, Koefisien Regresi X terhadap Y, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = 9,802 + 0,397X

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Dinas (X) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan Kepala Dinas akan meningkatkan efektivitas kinerja pegawai (Y) sebesar 0,397 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik kepemimpinan Kepala Dinas, maka semakin tinggi efektivitas kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kualitas kepemimpinan menurun, maka efektivitas kinerja pegawai juga cenderung menurun.
2. Nilai konstanta sebesar 9,802 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan Kepala Dinas (X) dianggap tetap atau bernilai nol, maka efektivitas kinerja pegawai (Y) memiliki nilai sebesar 9,802. Nilai ini merupakan nilai dasar efektivitas kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan Kepala Dinas.
3. Nilai Beta (Standardized Coefficients) sebesar 0,470 menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kinerja pegawai. Nilai beta yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan efektivitas kinerja pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan Kepala Dinas merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan Kepala Dinas (X) secara parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil olah data SPSS pada Tabel 3 (Coefficients), diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan Kepala Dinas (X) sebesar 4,021 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
2) Hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:
   Ha : $P_{yx} \neq 0$
   Ho : $P_{yx} = 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

a) Hipotesis Ha: Kepemimpinan Kepala Dinas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.
b) Hipotesis H_0: Kepemimpinan Kepala Dinas tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.

Pengambilan keputusan:

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Prosedur menentukan t tabel adalah sebagai berikut:

a) Tingkat signifikansi $0,015 \leq 0,05$
b) Derajat kebebasan (df) = n − 2 = 59 − 2 = 57
c) Di dapat nilai t tabel = 1.67109

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

Keputusan:

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 4,021, sedangkan t tabel sebesar 1,67109. Karena t hitung ≥ t tabel (4,021 ≥ 1,67109) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan Kepala Dinas, maka semakin tinggi efektivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

a. Indikator Kepemimpinan Kepala Dinas (Martoyo)

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan kategori cukup baik. Hal ini terlihat dari kemampuan Kepala Dinas dalam menganalisis permasalahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan secara bertanggung jawab, menerima dan mempertimbangkan masukan dari pegawai, serta menegakkan disiplin kerja secara objektif. Kelima indikator tersebut mencerminkan bahwa Kepala Dinas telah menjalankan fungsi kepemimpinan sesuai dengan teori Martoyo, yang menekankan pentingnya kemampuan analisis, komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil observasi peneliti juga menunjukkan bahwa Kepala Dinas yang saat ini menjabat membawa perubahan yang lebih positif dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya. Perubahan tersebut terlihat dari pola komunikasi yang lebih terbuka, keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta pendekatan pembinaan dalam penegakan disiplin. Kondisi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung partisipatif dan komunikatif, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan efektivitas kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, kelima indikator kepemimpinan tersebut kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan sejalan dengan teori Martoyo dalam Delti (2015) yang menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin menjalankan fungsi-fungsi manajerial tersebut secara konsisten, rasional, dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Temuan ini juga memperkuat sejumlah penelitian terdahulu yang menegaskan adanya keterkaitan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan, di antaranya penelitian Lestari dan Rahman (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan disiplin dan kualitas pelayanan pegawai di Disdukcapil Kota Pekanbaru, Siregar (2020) yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah, Pratiwi (2023) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja pegawai, serta Yunus dan Kadri (2019) yang membuktikan hubungan kuat antara kepemimpinan dengan kinerja aparatur sipil negara melalui pembinaan dan pengawasan. Meskipun keempat penelitian tersebut menggunakan pendekatan dan indikator kepemimpinan yang berbeda-beda, seluruhnya bermuara pada simpulan yang sama dengan penelitian ini, yaitu kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menunjukkan bahwa kelima dimensi kepemimpinan menurut Martoyo secara konsisten berada pada kategori cukup baik hingga baik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga memperkuat relevansi teori tersebut sebagai alat ukur kepemimpinan pada konteks birokrasi pelayanan publik di daerah.

b. Indikator Efektivitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok, beradaptasi terhadap perubahan beban kerja, regulasi, dan perkembangan teknologi, serta menunjukkan perilaku kerja yang mendukung organisasi melalui kerja sama, kontribusi aktif, dan kesediaan memberikan upaya ekstra dalam mencapai tujuan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya mampu menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, tetapi juga mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, capaian tersebut didukung oleh kepemimpinan Kepala Dinas yang lebih komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pembinaan dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya. Pola kepemimpinan tersebut mempermudah koordinasi, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi perubahan dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang.

Secara keseluruhan, ketiga dimensi efektivitas kinerja pegawai tersebut task performance, adaptive performance, dan contextual performance sejalan dengan teori Pradhan dan Jena (2017) yang memandang kinerja sebagai konsep multidimensional yang mencakup pelaksanaan tugas inti, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, serta perilaku ekstra peran yang mendukung lingkungan sosial organisasi. Temuan ini juga relevan dengan hasil penelitian Lukman dan Kamaruddin Sellang (2024) yang mengungkapkan bahwa kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang berada pada kategori baik, meskipun aspek prosedur pelayanan masih memerlukan peningkatan, sebuah pola capaian yang konsisten dengan hasil penelitian ini. Temuan ini turut memperkuat penelitian Lestari dan Rahman (2021), Siregar (2020), Pratiwi (2023), serta Yunus dan Kadri (2019) yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana tercermin dari kontribusi positif kepemimpinan Kepala Dinas yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada pembinaan terhadap ketiga dimensi kinerja pegawai dalam penelitian ini. Dengan demikian, tingginya volume masyarakat yang dilayani serta dinamika regulasi dan teknologi pelayanan digital masih menjadi tantangan struktural yang perlu terus diantisipasi melalui penguatan kepemimpinan agar efektivitas kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara lebih merata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas berdasarkan indikator kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan berada pada kategori cukup baik hingga baik. Kepala Dinas telah mampu membangun komunikasi, mengambil keputusan secara bertanggung jawab, menerima masukan, dan menegakkan disiplin kerja, meskipun masih perlu ditingkatkan secara konsisten. Efektivitas kinerja pegawai berdasarkan dimensi task performance, adaptive performance, dan contextual performance berada pada kategori baik. Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, beradaptasi terhadap perubahan, serta menjalin kerja sama yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Dinas berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Semakin baik kualitas kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula efektivitas kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan Martoyo dan teori kinerja Pradhan dan Jena (2017) serta sejalan dengan hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kepala Dinas terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang terbuka, pembinaan, dan pengambilan keputusan yang partisipatif. Pegawai diharapkan terus meningkatkan kompetensi, kemampuan beradaptasi, serta kerja sama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas juga perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan evaluasi kinerja secara berkala. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, mengingat kepemimpinan hanya menjelaskan 22,1% variasi efektivitas kinerja pegawai, sedangkan 77,9%

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

dipengaruhi oleh faktor lain.

REFERENSI

Anna Veronika Br Tarigan. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Perilaku Prososial Pada Karyawan Pt.Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Besar Yogyakarta. Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical, 44(8), 1–19. https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201

Aronson Kareni, N., Hoegh Pride Lambe, K., & Malissa, M. (2025). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Distrik Teluk Umar Kabupaten Nabire. Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC), 1(2), 33–39. https://ojs.ukipaulus.ac.id/index.php/jeh/article/view/1037

Backhaus, L., & Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector : A meta-analysis of styles , outcomes , contexts , and methods. April, 986–1003. https://doi.org/10.1111/puar.13516

Cucu Sumartini, L., & Fajriany Ardining Tias, D. (2019). Analisis Kepuasan Konsumen Untuk Meningkatkan Volume Penjualan Kedai Kopi Kala Senja. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 3(2), 111–118. https://doi.org/10.37339/e-bis.v3i2.124

Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3(2), 495–506.

Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. 4(2), 72–78.

Fajar, R. K. (2022). Leadership style and personnel performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 9(4), 430–440. https://doi.org/10.21744/irjmis.v9n4.2097

Jahroni. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5, 95–106.

Kartono, K. (2005). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Laia, S. Y., & Muda, I. (2025). Pengaruh Akuntabilitas Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan E-KTP Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Nias Selatan The Effect of Employee Performance Accountability on the Quality of E-KTP Services at the Population and Civil Registration Office (DISDUKCAPIL) of South Nias Regency. 7(4), 1359–1366. https://doi.org/10.34007/jehss.v7i4.2643

Lukman, K. S. (2024). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Pelayanan Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. Governance: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal Dan Pembangunan, 10(3), 67–68.

Maharani, G., Affrian, R., Dharma, A. S., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Timur. Jurnal MSDM, 1, 1–7.

Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications

Pamungkas, P. (2026). Praktik Maladministrasi di Pemerintah Daerah : Respon Ombudsman dalam Kasus Pelayanan Publik. 10(01), 1–20.

Panaungi. (2023). Implementasi Program Pelayanan Administrasi Kependudukan Online (Palekko) Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan.

Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2025 Tentang Perubahan atas Perda 16 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Publik Pemerintah KAB.SIDRAP

Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. Business Perspectives and Research, 5(1), 69–85. https://doi.org/10.1177/2278533716671630

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)
Volume 13 Nomor 10 Oktober 2026

Sulfiani, Firman Ali, Faisal, A., & Irwan, A. (2026). Sipil Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 15, 3190–3207. https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2261
Undang-Undang Nomor 20Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Pemerintah Daerah
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Organisasi Kependudukan
Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson