

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PEKANBARU

Nur Islamiati^{1*}, Khusnul Fikri², Intan Diane Binangkit³ Sulistyandari⁴

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: nurislamiati842@gmail.com

Article history

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 22/6/2023

Abstrak

Kinerja pegawai yang belum pada standar yang diharapkan dikarenakan pengaturan dan pengendalian diri yang kurang baik sebagai seorang pegawai dan tidak adanya kinerja melebihi standar maksimum dari pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi jadi terhambat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 70 orang pegawai dan jumlah sampel sebanyak 70 responden dengan metode survei melalui kuisisioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $0,497 < 1,99656$ ttabel dengan tingkat signifikan $0,620 > 0,05$, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar $8,378 > 1,99656$ ttabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut pihak instansi harus membuat budaya kerja dan suasana yang nyaman untuk pegawai serta para pemimpin yang mampu memberikan motivasi maupun inovasi agar dapat menjadi acuan dan pacuan untuk para pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2012) Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil adalah suatu organisasi yang terdapat manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Organisasi adalah suatu wadah yang terdapat sekumpulan orang yang di dalamnya memiliki tujuan yang sama. Tujuan organisasi berbeda- beda. Di bidang pemerintahan tujuan dari organisasi adalah untuk mencapai pelayanan publik yang maksimal dan bersifat non profit. Kinerja pegawai akan baik apabila pegawai dapat menyelesaikan target kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Kinerja pegawai dalam pelayanan publik dapat langsung dirasakan dan dinilai oleh masyarakat atas dasar pelayanan yang dirasakannya secara langsung. Saat ini, pegawai harus memberi pelayanan publik yang prima dengan kecepatan, ketepatan, kemudahan, juga kepastian, dan dapat dipertanggung jawabkan. Kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah dapat memberi jawaban atas berhasil tidaknya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang haruslah diketahui oleh beberapa pihak agar dapat mengetahui tingkat capaian hasil kerja pegawai di suatu instansi terkait (Amalia dan Rudiansyah, 2019).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Karena Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Menurut Wibowo (2016) Kompetensi sebagai kemampuan menyelenggarakan berbagai tugas kerja berlandaskan pada pengetahuan dan skill yang baik dengan dukungan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Moehariono (2014) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi maka akan dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empiris menurut Astaman et al. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja. Namun berbeda dari hasil penelitian Supiyanto (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada karena pemimpin yang transformasional lebih mengerti apa yang menjadi kebutuhan bawahan yang harus dipenuhi sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja bawahan. Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James Macgregor Burns, dan selanjutnya dikembangkan oleh Bernard Bass dan para pakar perilaku organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James Macgregor Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Robbins dan Coulter (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi karyawannya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi keuntungan perusahaan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlihat bagi seluruh organisasi untuk mencapai kinerja yang semakin tinggi. Definisi gaya kepemimpinan transformasional menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan (Ariska, 2019)

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Prahesti et al. (2017) hasilnya diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Rivai, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil penelitian oleh

Novitasari et al. (2020), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Peneliti melakukan observasi secara langsung yang terjadi di kepemimpinan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di kota Pekanbaru belum mampu mengoptimalkan gaya kepemimpinannya dalam melakukan controlling terhadap kedisiplinan bawahannya yang melakukan pelanggaran seperti halnya masih adanya pegawai yang datang terlambat padahal sesuai aturan disiplin pegawai pada pukul 07.30 pegawai sudah harus ada di kantor dan melakukan rutinitas pegawai seperti biasanya, pulang kantor sebelum waktunya. Di samping itu pada saat jam kerja masih terlihat beberapa pegawai yang meninggalkan kantor, masih ada beberapa pegawai yang mengacuhkan pekerjaannya dan lebih memilih mengobrol dibandingkan menyelesaikan tugasnya. Banyaknya pegawai yang tidak disiplin akan tetapi hanya sedikit yang diberikan sanksi, akhirnya pegawai melakukan kesalahan atau tidak disiplin tanpa takut akan ada efek jera yang didapat setelah melakukan hal tersebut. Ini diakibatkan dari kurangnya controlling dan juga evaluasi dari pemimpin sehingga hal ini dapat terjadi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2014). Sedangkan Kaswan (2017) menyebut bahwa kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Kompetensi

Kompetensi yaitu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2014). Sedangkan Menurut Agustian et al. (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Bass (Khaerul Umam, 2013) pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahannya dengan cara yang intelektual, dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya. Pemimpin transformasional harus mampu membujuk para bawahannya melakukan tugas-tugas mereka melebihi kepentingan mereka sendiri demi kepentingan organisasi yang lebih tinggi. Sedangkan menurut Menurut Husni (2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk menyamakan visi masa depan dengan bawahannya pada tingkat yang lebih tinggi daripada apa yang mereka butuhkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang mengungkapkan besar atau kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh variabel-variabel yang bersangkutan kemudian menganalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian (Tampinongkol et al., 2018). Analisis data menggunakan regresi linear berganda bantuan *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Validitas

Butiran pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)			
X1.1	0,624	0,2352	Valid
X1.2	0,790	0,2352	Valid
X1.3	0,594	0,2352	Valid
X1.4	0,736	0,2352	Valid
X1.5	0,731	0,2352	Valid
X1.6	0,564	0,2352	Valid
X1.7	0,483	0,2352	Valid
X1.8	0,376	0,2352	Valid
X1.9	0,357	0,2352	Valid
X1.10	0,491	0,2352	Valid
Kepemimpinan Transformatif (X2)			
X2.1	0,732	0,2352	Valid
X2.2	0,712	0,2352	Valid
X2.3	0,752	0,2352	Valid
X2.4	0,723	0,2352	Valid
X2.5	0,762	0,2352	Valid
X2.6	0,746	0,2352	Valid
X2.7	0,525	0,2352	Valid
X2.8	0,586	0,2352	Valid
X2.9	0,540	0,2352	Valid
X2.10	0,484	0,2352	Valid
X2.11	0,607	0,2352	Valid
X2.12	0,452	0,2352	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y.1	0,760	0,2352	Valid
Y.2	0,802	0,2352	Valid
Y.3	0,659	0,2352	Valid
Y.4	0,617	0,2352	Valid
Y.5	0,729	0,2352	Valid
Y.6	0,698	0,2352	Valid
Y.7	0,751	0,2352	Valid
Y.8	0,493	0,2352	Valid
Y.9	0,669	0,2352	Valid
Y.10	0,535	0,2352	Valid
Y.11	0,623	0,2352	Valid
Y.12	0,560	0,2352	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	
		Standart	
Kompetensi (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,863	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh nilai data lebih besar dari 0,6 yaitu dari variabel Kompetensi 0,773 kepemimpinan transformasional sebesar 0,863 kinerja pegawai sebesar 0,875 yang berarti varibabel telah dinyatakan reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20999022
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.074
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas kolmogrov-smirnov pada tabel 3 diperoleh nilai signifikan 0,097 > 0,05 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel indepent.

**Tabel 4. Uji Multikoloniritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.633	1.580
	Kepemimpinanan Transformasional	.633	1.580

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diperoleh, VIF untuk seluruh variabel bebas < kurang dari 10 yaitu kompetensi bernilai 1,580 kepemimpinan transformasional bernilai 1,580 dan begitu juga nilai tolerance > 0,10 yaitu kompetensi sebesar 0,633, kepemimpinan transformasional sebesar 0,633. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.806	3.018		1.924	.059
Kompetensi	-.048	.082	-.089	-.582	.563
Kepemimpinanan Transformasional	-.024	.059	-.061	-.400	.690

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari kompetensi sebesar 0,563 dan kepemimpinan transformasional sebesar 0,690 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian data dapat dikatakan bebas gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.826	4.826		1.622	.110
Kompetensi	.065	.132	.046	.497	.620
Kepemimpinanan Transformasional	.794	.095	.772	8.378	.000

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 7,826 + 0,065 X_1 + 0,794 X_2$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari regresi tersebut adalah 7,826 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka jika variabel bebas dianggap konstan maka variabel terikat mengalami kenaikan 7,826.
2. Koefisien regresi kompetensi adalah 0,065 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,065 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien kepemimpinan transformasional adalah 0,794 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila kepemimpinan transformasional mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,794 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

E. Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Signifikan (Uji t)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.826	4.826		1.622	.110
	Kompetensi	.065	.132	.046	.497	.620
	Kepemimpinan Transformasional	.794	.095	.772	8.378	.000

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,497 < 1,99656 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,620 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak.

2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,378 > 1,99656 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265.893	2	632.946	59.647	.000 ^b
	Residual	710.979	67	10.612		
	Total	1976.871	69			

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 59,647 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,13. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $59,647 > 3,13$. Maka H_0 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

F. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.630	3.258

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,800 dan R^2 sebesar 0,640 atau 64,0%. Artinya bahwa model regresi diperoleh mampu menjelaskan didalam variabel kompetensi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Pegawai sebesar

64,0% sedangkan sisanya 36,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini contohnya variabel motivasi, kompensasi dan lain sebagainya.

Pembahasan

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Menurut Edison (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah sentral dari keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya unsur pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap. Namun, kenyataannya meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai menjadi tantangan tersendiri bagi instansi bagaimana agar dapat memudah dan menyalurkan kompetensi yang dibutuhkan untuk masing masing pegawai. Di penelitian ini berdasarkan hasil uji t, kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,497 < 1,99656 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,620 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) ditolak. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi baik yang dimiliki pegawai tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru.

Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Acshan (2010) memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya kompetensi dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Fakta di tempat penelitian pada saat pengumpulan data primer (kuesioner) di temukan beberapa jabatan tehnik di tempati pegawai yang tidak punya kompetensi, Misalnya jabatan Administrasi dan sekretariat di tempati oleh yg latar belakang Manajemen dan Ekonomi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Justisia Iriani Rudlia (2016) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai

Menurut (Ariska, 2019) kepemimpinan transformasional dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai hal ini terbukti dengan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan pengalaman individu (pertumbuhan pemahaman baik secara interpersonal maupun intrapersonal) kepemimpinan transformasional berusaha meningkatkan kesadaran pegawai yang lebih besar pada instansi. Peningkatan kesadaran Pegawai ini membuat pemimpin yang mempunyai visi kuat, kepercayaan diri, dan kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mencapai kinerja yang baik. Berdasarkan hasil uji t, variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8,378 > 1,99656 t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Artinya kepemimpinan transformasional juga berhubungan dengan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan. Perlakuan-perlakuan atasan terhadap bawahan mungkin dipengaruhi oleh asumsi-asumsi yang dimilikinya. Kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut

Indra Kharis (2016).

Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka (Emron Edison, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Deddy, (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. (2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Dari hasil penelitian ini dapat diberi saran: dalam hal ini Disdukcapil perlu memberikan pelatihan dan juga pembinaan untuk dapat meningkatkan kompetensi dari pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, dan Disdukcapil perlu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional tersebut untuk kinerja yang lebih baik kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, N., dan Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66–81.
- Achmad, A., Umar, A., dan Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustian, F. A., Poernomo, D., dan Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 17(2).
- Amalia, E., dan Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102.
- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1–7.
- Ancok, D. (2005). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Dengan Motivasi Bawahan Di Militer. *Jurnal Psikologi*, 32(2), 112–127.
- Ariska, B. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasif, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bank Indonesia Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.

- Astaman, A., Kadir, S., dan Masdul, M. R. (2018). Upaya Mengatasi Kejenuhan Belajar (Tinjauan Pendidikan Islam Pada Sdn 10 Banawa Kabupaten Donggala). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 1(1).
- Bintoro, dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dahlan, D., Hasim, D., dan Hamdan, H. (2017). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(2), 69–75.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Inc.
- Dewi, dan Riana, I. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Distribusi-Journal Of Management And Business*, 7(2), 181–188.
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. In Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Spss (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2012). *Organization, Behaviours, Structure, Prosesess*. Mcgraw-Hill Education.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps.
- Hasibuan, M S P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengeritan Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Jurnal Simplex*, 2(1).
- Husni, M. (2018). Pemimpin Integrasi Sosial Dan Manajemen. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., dan Alghazali, B. (2020). The Interplay Of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, And Organizational Citizenship Behavior. *Sage Open*, 10(1), 2158244019898264.

- Kharis, I., Hakam, M. S., dan Ruhana, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Brawijaya University.
- Kumala, H. R., dan Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *li* (1).
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., dan Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Maulizar, S. M., dan Yunus, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–13.
- Mauluddin, S., Winanti, M. B., Pangaribuan, I., Melian, L., dan Sidik, R. (2021). Pelatihan Penggunaan Aplikasi Sistem Penjadwalan Kuliah Bagi Sekretaris Program Studi Teknik Informatika Universitas Komputer Indonesia. *Dimastek (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Teknologi)*, 1(2), 5–11.
- Michael, T. (2017). *Sumber Daya Manusia Di Era Masyarakat Ekonomi Asean*. Cv Rozarie.
- Moehersono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. In Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Napitu, R., dan Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Ptpn Iv Dolok Sinubah. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290–298.
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., dan Yuwono, T. (2020). Effect Of Organizational Justice On Organizational Commitment: Mediating Role Of Intrinsic And Extrinsic Satisfaction. *International Journal Of Science And Management Studies (Ijsms)*, 3(3), 96–112.
- Pariesti, A., dan Christa, U. R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal Of Environment And Management*, 3(1), 35–45.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Prahesti, D. S., Riana, I. G., dan Wibawa, I. M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Ocb Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(7), 2761–2788.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rismawati, dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Pretasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.

- Ritawati, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. Die: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 9(1).
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 213–223.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2018). Essentials Of Organizational Behavior. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, M. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. In Jakarta: Erlangga.
- Rofikoh, L. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pns Di Smp Negeri 1 Sruweng. Universitas Putra Bangsa.
- Setiarlan, A., dan Ahmadun, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Swadaya Utama. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 10(2), 141–155.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Kencana.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta, 2(1), 60.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan RdanD. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RdanD. Pt Alfabet. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan RdanD. Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. Prosiding Seminar Nasional, 9, 731–737.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Tannady, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Pt Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
- Yanti, D. A. W., dan Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis, 4(1), 23–34.

Yusuf, M. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan. Prenada Media Group.

Zareen, M., Razzaq, K., dan Mujtaba, B. G. (2015). Impact Of Transactional, Transformational And Laissez-Faire Leadership Styles On Motivation: A Quantitative Study Of Banking Employees In Pakistan. *Public Organization Review*, 15(4), 531–549.