

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN (SERVEANT LEARDERSIP) DAN KEPERCAYAAN DIRI (SELF EFFICACY) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAROS

Oktoavianus Yemseran¹ Andi Saharuddin² Andi Hendra Syam³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

andisaharuddin687@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Servant Leadership Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 54 pegawai yang dijadikan sebagai sampel Dengan membagikan kuesioner pada setiap pegawai dengan menggunakan kuisisioner online atau google form, dimana teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Hasil pengujian secara simulltan variabel servant leadership dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibuktikan berdasarkan uji parsial (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar 2.329 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($1.675 < 2.329$) serta nilai signifikancy sebesar (0.024) lebih kecil dari taraf nyata taraf nyata $0,05 < \text{signifikancancy}$ ($0,024 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel servant leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai nilai t hitung sebesar 3.401 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($1.675 < 3.401$) serta nilai signifikancy sebesar (0.001) lebih kecil dari taraf nyata $0,05 < \text{signifikancancy}$ ($0,001 < 0,05$). Hasil pengujian regresi linear berganda variabel leadership dan self efficacy perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diperoleh hasil uji F dengan f hitung sebesar 42.426 dan tingkat signifikansi 0,000, angka signifikasi berada dibawah 0,05 signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci : *Servant leadership, Self efficacy, kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi. Persaingan antara perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno bahwa, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Fahmi, setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan yang Melayani (*servant leadership*) serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan fakta lapangan karena gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja para anggota, kepuasan kerja para anggota, motivasi kerja pegawai, dan budaya organisasi (Erman & Fahroby, 2022)

Kepemimpinan atau leadership telah menjadi kajian para ahli dan praktis dari masa ke masa dan selalu menjadi sesuatu yang menarik untuk dikaji karena teori dan pendekatannya terus mengalami perkembangan dan berevolusi. Mulai dari yang mendasarkan pada karakter bawaan sejak lahir, kemudian berkembang menjadi gaya-gaya kepemimpinan, terus berkembang lagi menjadi tipe kepemimpinan yang sesuai dengan situasi-situasi tertentu, hingga sampai pada model kepemimpinan kontemporer yang menyesuaikan terhadap lingkungan yang dilihat dari bagaimana seorang leader atau pemimpin berinteraksi dengan orang lain atau bawahan sehingga mampu membawa pengikutnya menghadapi perubahan-perubahan dan tantangan-tantangan demi tercapainya sebuah tujuan.

Menurut Laub (1999) dalam (Ferdinandito & Haryani, 2021), menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin. Berarti kepemimpinan yang melayani mempromosikan pembangunan masyarakat melalui pembagian kekuasaan, pembangunan komunitas, Praktek kepemimpinan, dan kepemimpinan bagi kebaikan para bawahan, keseluruhan organisasi, dan pelanggan/mitra organisasi. Greenleaf pertama kali menggagaskan Servant Leadership pada tahun 1970, kemudian dikembangkan oleh para peneliti lain diantaranya Spears (1995) yang mendefinisikan servant leadership sebagai sebuah jenis baru dari model kepemimpinan yang melayani orang lain sebagai prioritas utama (Ferdinandito & Haryani, 2021).

Kepemimpinan adalah tindakan dimana seseorang dapat mempengaruhi individu maupun kelompok guna mencapai tujuan bersama (Northouse, 2013) dalam (Pariwisata & Yogyakarta, 2021). Kepemimpinan adalah unsur dasar yang merespon perilaku dan tindakan seseorang. Hal ini merupakan keahlian untuk mempengaruhi orang lain dengan mengikuti apa

yang diinginkan pemimpin menjadi terlaksana, dengan mempengaruhi emosi diri yang mengakibatkan perubahan dalam kerja (Mangkuprawita dan Hubeis, 2007) dalam (Pariwisata & Yogyakarta, 2021). Salah satu gaya kepemimpinan yang ada adalah demokratis yang mempunyai ciri melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dengan tujuan pencapaian secara mufakat atau bersama. Penerapannya adalah karyawan harus dipandang sebagai teman kerja dari pada dipandang sebagai bawahan. Gaya kepemimpinan ini akan lebih efektif digunakan, jika karyawan juga siap terlihat dalam pengambilan keputusan dan juga siap melaksanakan hasil yang sudah

Dengan memotivasi karyawan, pemimpin dapat membuat karyawan ingin bekerja karena keinginan sendiri bukan dari paksaan. Begitu pula dengan pekerjaan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, yang melibatkan suasana hati, dan pengaruhnya pada self efficacy yaitu kepercayaan diri akan kemampuan untuk sukses dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa self- efficacy merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian self-efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Menurut Bandura mengemukakan teori efikasi diri (self-efficacy) merupakan komponen kunci dalam Teori Sosial Kognitif atau Teori Pembelajaran Sosial yang merujuk kepada keyakinan bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas dan memotivasi dirinya dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.

Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2000) mengemukakan bahwa efikasi diri merupakan penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Feist dan Feist (2002) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan yang dihadapi. Pada akhirnya hal tersebut dapat tercipta dengan adanya Motivasi pada diri individu yang Memberikan dorongan dari dalam dan Mengarahkan perilaku untuk Melaksanakan tugasnya dengan baik.

Keberhasilan organisasi tergantung pada seorang pemimpin dan bagaimana menerapkan gaya kepemimpinan di dalam organisasi tersebut, begitu pula pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros, yang merupakan suatu instansi pelayanan terutama pada proses pembuatan/penerbitan dokumen kependudukan dan pencatatan sipil

Salah satu dari penyelenggara layanan publik ialah instansi pemerintahan. Bentuk layanan dari instansi pemerintah ini, diantaranya yaitu pada bidang administrasi kependudukan. Dalam Pasal 1 UU No. 24 Tahun 2013, administrasi kependudukan diartikan sebagai rangkaian penataan dan penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan administrasi kependudukan, serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Sejak dikeluarkannya UU No. 22 Tahun 1999 yang kemudian direvisi dengan UU No. 32 Tahun 2004, Pemerintahan Daerah secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam meningkatkan pelayanan publik pemerintah daerah diberikan keleluasaan untuk merancang dan menentukan sendiri jenis pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan kebijakan ini, pemerintah daerah diharapkan mampu memberikan

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dindikcapil) Kabupaten Maros merupakan salah satu pelaksana pelayanan administrasi publik di wilayah Sulawesi Selatan. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), surat pindah, dan Kartu Identitas Anak (KIA), sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan

anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.(Loka et al., 2017)

Permasalahan yang sering di jumpai pada dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten maros seperti kemangkiran, tuntutan yang dapat menimbulkan mogok kerja, timbulnya kecemasan, konflik antara karyawan, buruknya komunikasi internal, rendahnya kreativitas, mencerminka kurangnya motivasi keryawan terhadap perusahaan atau instansi yang menunjukkan ketidak puasan dalam bekerja, hal hal tersebut Lama-kelamaan masalah internal ini bisa menyebabkan masalah lebih besar yang mengakibatkan rusaknya kerja sama dalam perusahaan. Dampak terburuknya, lingkungan kerja tidak lagi kondusif dan mengganggu karyawan lainnya yang semula tidak terlibat. Bertitik pada uraian latar belakang tersebut diatas, yang menjadikan alasan mengapa maka penulis mengangkat tema ini lebih jauh, dengan memilih judul sebagai berikut Pengaruh Serveant Leardersip Terhadap Self Efficacy Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil.

Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan (*servant leadership*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros?
2. Apakah kepercayaan diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros?
3. Apakah gaya kepemimpinan (*servant leadership*) dan kepercayaan diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros?

Tujuan

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (*servant leadership*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros.
2. Untun mengetahui seberapa besar pengaruh kepercayaan diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (*servant leadership*) dan kepercayaan diri (*self efficacy*) berpengaruh terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros.

LANDASAN TEORI

Pengertian Servant Leadership

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran perusahaan, pada hakikatnya juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal. Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Maka dengan melakukan perbaikan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan itu sendiri sama artinya dengan melakukan perbaikan kinerja, dimana dari perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi/perusahaan di masa depan dengan lebih baik(Nurlia, 2021).

Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya. Jadi, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin dalam memberikan dorongan atau cara mempengaruhi orang lain, agar orang lain dapat termotivasi (Wahyudi, 2017: 122) dalam (Sari, 2021).

Menurut Kartono dalam (Kamal et al., 2019), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut pendapat Thoha dalam (Kamal et al., 2019). Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Pengertian Self Efficacy

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian self-efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Self Efficacy merupakan salah satu perspektif pengetahuan diri seseorang tentang suatu kemampuan yang dimilikinya, yang dimana kemampuan dan pengetahuan tersebut paling berpengaruh dalam kegiatan kehidupan sehari-hari. Hal ini dikarenakan efikasi diri mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk prediksi terhadap berbagai kejadian yang akan terjadi pada masa sekarang maupun masa depan.

Menurut Bandura dalam (Indriani, 2022), mengemukakan bahwa self efficacy pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan guna mencapai hasil yang diinginkan.

Mendefinisikan, efikasi diri tidak terletak pada keterampilan yang dimiliki seberapa besarnya, Akan tetapi self efficacy menekankan komponen kepercayaan diri dalam menghadapi suatu situasi dimasa depan yang mengandung ketidak pastian, tidak dapat diprediksi, dan akan mengandung tekanan pada setiap kegiatan.

Self efficacy akan menentukan tindakan yang berkaitan dengan kegiatan, lingkungan, perilaku dan variable personal lain. self efficacy tinggi akan menghasilkan suatu pencapaian prestasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan dengan self efficacy rendah. Dalam situasi yang tidak dapat ditentukan seseorang dengan self efficacy yang rendah akan mudah menyerah. Sedangkan seseorang dengan self efficacy yang tinggi akan menunjukkan kemampuannya dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Puspitaningsih (2016:226) dalam (Indriani, 2022), mengatakan bahwa “Self Efficacy merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi.”

Menurut Baron & Byrne dalam (Indriani, 2022), mengatakan “Self-efficacy as an individual evaluation related to the ability or competence of themselves to do a task, achieve goals, and overcome obstacles” tejemahan “ Efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait

dengan kemampuan atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa self-efficacy merupakan pengarahan terhadap diri yang dilakukan karyawan terhadap kinerja yang berkaitan dengan perusahaan. Selain itu, perusahaan mengarahkan self efficacy pada setiap karyawan untuk mendapatkan hasil dari penilaian kemampuan bekerja individu karyawan. Dengan ini pengarahan self efficacy akan sangat berpengaruh pada usaha karyawan dalam kegiatan kerja dan akan memerlukan waktu serta penilaian dalam performance kinerja yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga dapat mengatasi hambatan-hambatan yang dapat diamana hambatan tersebut dapat datang dan terjadi tak terduga, serta dapat mencapai suatu tujuan perusahaan tertentu dalam pengembangan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi organisasi.

Secara umum kinerja merupakan hasil dari pekerjaan karyawan yang memiliki kualitas sebagai seorang pekerja bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara umum dilihat dari prestasi sebagai pegawai maupun organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perindividu pada perusahaan. Sebaliknya kinerja organisasi merupakan hasil kerja yang dicapai pada suatu perusahaan.

Prestasi dalam organisasi dikatakan berhasil atau tidak harus sesuai dengan target tim yang telah ditetapkan. Kurangnya perhatian dari para atasan ataupun manajer maka kinerja karyawan akan merosot yang membuat perusahaan mengalami krisis atau kerugian. Pekerjaan atau aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor dari karyawan individu maupun kelompok dalam keberhasilan pada tujuan tertentu. (MARYANTI, 2021)

Mangkunegara (2000: 67) dalam (Ramadana, 2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perhatian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah

Menurut Edison (2016:176) dalam (Ginting, 2019) "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan selama satu periode waktu". Sedangkan Menurut pendapat lain, Simamora (2015:339) "Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil

organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sebagaimana definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008), dalam (Ramadana, 2019) kinerja (performance) 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.

Terhusus bagi lembaga publik, definisi kinerja yang demikian menjadi perhatian agar dapat menjalankan fungsi dan peran sesuai aturan dan menjadi teladan bagi lainnya. Dengan

demikian, tidak akan ada tindakan-tindakan penyimpangan ketika setiap individu (pegawai) tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan bentuk penelitian deskriptif yang berusaha menggambarkan suatu gejala sosial. Maksudnya penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi. Peneliti menggunakan desain penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui dan memberikan gambaran secara apa adanya mengenai pengaruh servant leadership dan self efficacy terhadap kinerja pegawai

Menurut Sugiyono (2015:14) dalam (Collins et al., 1961) dalam bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik regresi linear sederhana dan menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS. SPSS (statistical package for social sciences) merupakan program computer yang akan digunakan untuk menganalisis data dengan analisis statistic. Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (servant leadership) dan kepercayaan diri (self efficacy). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1 < E2 = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan (*Servant Leadership*)

X2 = Kepercayaan Diri (*Self Efficacy*)

e = Error.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel penelitian terdiri dari dua, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berupa gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Keseluruhan variabel akan dibahas pada bagian di bawah ini.

1. Analisis Tabulasi Servant Leadership

Tabel 1. Tabulasi Servant Leadership

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa pemimpin sudah membuat keputusan yang baik	0	0	0	25	29
		0	0	0	46.3%	53.7
2	Saya merasa pemimpin memotivasi saya agar bekerja semakin giat	0	0	0	21	33
		0	0	0	38.9%	61.1%

3	Saya merasa dekat dengan pemimpin	0	0	0	24	30
		0	0	0	44.4%	55.6%
4	Pemimpin telah menunjukkan perhatiannya kepada saya sebagai bawahan dengan saya dalam tugas saya	0	0	0	21	33
		0	0	0	38.9%	61.1%
5	Saya rasa pemimpin mengakui kontribusi saya dalam bekerja	0	0	0	30	24
		0	0	0	55.6%	44.4%
6	Sala satu sikap pemimpin saya adalah kerendahan hati	0	0	0	24	30
		0	0	0	44.4%	55.6%

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel gaya kepemimpinan (servant leadership) yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan ketiga yakni Saya merasa pemimpin memotivasi saya agar bekerja semakin giat dan Pemimpin telah menunjukkan perhatiannya kepada saya sebagai bawahan dengan saya dalam tugas saya, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan kelima tentang Saya rasa pemimpin mengakui kontribusi saya dalam bekerja.

2. Analisis tabulasi Self Efficacy

Tabel 2 Tabulasi Self Efficacy

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa pemimpin sudah membuat keputusan yang baik	0	0	0	25	29
		0	0	0	46.3%	53.7
2	Saya merasa pemimpin memotivasi saya agar bekerja semakin giat	0	0	0	21	33
		0	0	0	38.9%	61.1%
3	Saya merasa dekat dengan pemimpin	0	0	0	24	30
		0	0	0	44.4%	55.6%

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel self efficacy (Kepercayaan diri) yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan kesatu yakni Saya merasa pemimpin sudah membuat keputusan yang baik, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan kedua Saya merasa pemimpin memotivasi saya agar bekerja semakin giat.

3. Analisis Tabulasi Kinerja

Tabel 3 Tabulasi Kinerja

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Kondisi di tempat saya bekerja membuat semangat kerja yang baik	0	0	0	23	31
		0	0	0	42.6%	57.4%
2	Pekerja yang telah menikah cenderung bekerja tidak lebih dari	0	0	0	22	32

	yang diharapkan	0	0	0	40.7%	59.3%
3	Saya hadir dikantor hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan	0	0	0	26	30
		0	0	0	48.1%	55.6%
4	Saya memahami dengan bai kapa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	0	0	0	23	31
		0	0	0	42.6%	57.4%

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel Kinerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan kedua yakni Pekerja yang telah menikah cenderung bekerja tidak lebih dari yang diharapkan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan ketiga yaitu Saya hadir dikantor hadir dikantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.

4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011) dalam (Hendri & Setiawan, 2017). Pengujian validitas ini menggunakan aplikasi SPSS yang merupakan salah satu aplikasi untuk menganalisis data statistik. Angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis (0,2681) Kriteria penilaian uji validitas yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid. Berdasarkan hasil olah data dari 13 item pertanyaan dengan menggunakan program SPSS diperoleh bahwa seluruh instrumen penelitian Gaya Kepemimpinan (X1), Kepemimpinan (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) sudah dinyatakan valid karena nilai person correlation $> r_{tabel} (0,05;37) = 0,268$ sehingga instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.231	1.867		1.195	.238
	Total_X1	.270	.116	.337	2.329	.024
	Total_X2	.635	.187	.493	3.401	.001
a. Dependent Variable: Total_Y						

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.231 + 0,270X_1 + 0,635X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 < E_2$ = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan (Servant Leadership)

X2 = Kepercayaan Diri (Self Efficacy)

Nilai konstanta a = 2.231 jika servant leadership (X1) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,270 dan jika self efficacy (X2) meningkat satu point maka kinerja meningkat sebesar 0,635.

b) Uji Parsial (T)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,024)$ H_0 ditolak (H_1 diterima), artinya berpengaruh positif dan signifikan antara servant leadership dan self efficacy dengan kinerja. Pada variabel self efficacy taraf nyata $(0,05) > \text{Significance}$ $(0,001)$ artinya berpengaruh positif dan signifikan antara self efficacy dengan kinerja, jadi dapat disimpulkan bahwa servant leadership dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

c) Uji Simultan (F)

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^A						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.179	2	40.089	42.426	.000 ^b
	Residual	48.191	51	.945		
	Total	128.370	53			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1						

Dari Tabel Uji Simultan diatas dapat disimpulkan bahwa taraf nyata $(0,05) < \text{Significance}$ $(0,000)$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara servant leadership dan self efficacy dengan Kinerja Jadi dapat disimpulkan bahwa servant leadership dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

6. Pembahasan

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel servant leadership dan self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pada Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil kabupaten Maros. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian pada tiap-tiap variabel.

a) Pengaru variabel servant leadership terhadap terhadap kinerja

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan fakta lapangan karena gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja para anggota, kepuasan kerja para anggota, motivasi kerja pegawai, dan budaya organisasi.

Berarti kepemimpinan yang melayani mempromosikan pembangunan masyarakat melalui pembagian kekuasaan, pembangunan komunitas, Praktek kepemimpinan, dan kepemimpinan bagi kebaikan para bawahan, keseluruhan organisasi

Menurut (Ferdinandito & Haryani, 2021) gaya kepemimpinan yang melayani (Servant Leadership) merupakan sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang lebih mengutamakan pengembangan bawahan dibandingkan dengan kepentingan pemimpin. Greenleaf pertama kali menggagaskan Servant Leadership pada tahun 1970, kemudian dikembangkan oleh para peneliti lain diantaranya Spears (1995) yang mendefinisikan servant leadership sebagai sebuah jenis baru dari model kepemimpinan yang melayani orang lain sebagai prioritas utama.

Penting dalam suatu organisasi sosok kepemimpinan yang melayani adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan membutuhkan leadership. Alasan penting mengapa leadership penting adalah sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat.

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen gaya kepemimpinan (Servant leadership) X1, secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen servant Leadership nilai taraf signifikan sebesar (0,024) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ($0,024 < 0,05$) serta berdasarkan nilai t hitung sebesar 2.329 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($2.329 > 1.675$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ayub dan Ermi (2020) Penelitian tentang leadership terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur” ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan jumlah sampel sebanyak 97 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa servant leadership mempunyai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,511 terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa servant leadership memiliki pengaruh sebesar 51% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 49% lainnya ditentukan oleh variabel lain.

b) Pengaruh Variabel Self Efficacy Terhadap Kinerja

Self-efficacy merupakan keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu untuk melakukan sesuatu atau mengatasi suatu situasi bahwa ia akan berhasil dalam melakukannya. Sebagaimana Bandura mengemukakan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja serta menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka, kemudian self-efficacy juga akan menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku.

Menurut (Jauharotunisa, 2019) mengartikan self efficacy sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan, atau mengatasi sebuah hambatan. Sedangkan menurut (Lunenbergs, 2011) self efficacy adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan efikasi menurut Alwisol ialah penilaian diri, apakah dapat melakukan

tindakan yang baik atau buruk, benar atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Berdasarkan Uji T, dapat dilihat dari hasil pengujian parsial terhadap variabel independen self efficacy (X2), secara parsial terhadap variabel dependennya dapat dianalisis sebagai berikut: variabel independen self efficacy nilai tafar signifikan sebesar (0,000) lebih kecil dari taraf nyata sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai t hitung sebesar 3.401 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($3.401 > 1.675$). sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten maros

Dari hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mohammad Yofi Satria (2022) penelitian tentang pengaruh self efficacy terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi di dinas komunikasi dan informatika provinsi jambi, didapatkan hasil bahwa Self Efficacy dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan tanda koefisien yang positif dan nilai t-statistik sebesar $1.910 > 1.66055$. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.625 memiliki arti bahwa apabila terjadi kenaikan pada Self Efficacy maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi sebesar 0.625 satuan. Jika Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi akan meningkatkan Kinerja dengan meningkatkan Self Efficacy, maka bisa dilakukan cara menekankan kepada para pegawai agar ulet dalam mengerjakan tugas. Hal ini dikarenakan item pernyataan yang berpengaruh paling besar dalam membentuk variabel Self Efficacy adalah pernyataan dengan kode SE6 yaitu "Saya selalu merasa ulet dalam melaksanakan tugas" yang berpengaruh sebesar 25.068%.

c) Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kepercayaan diri Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 diperoleh hasil uji F dengan f hitung sebesar 42.426 dan tingkat signifikansi 0,000, angka signifikansi berada dibawah 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepercayaan terhadap variabel kinerja karyawan. Besarnya presentase pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat besar koefisien determinasi (R^2) pada tabel mode summary yaitu sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Gaya Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan suatu instansi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja dan lain-lain. Disadari bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka pendekatan situasional/kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 1996). Para pemimpin perlu dipercayai oleh para pengikutnya karena kepercayaan merupakan mortar (lesung) yang mengikatkan para bawahan kepada pemimpinnya. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki korelasi positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan. Diungkapkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif (misalnya kekaguman terhadap pemimpin) maupun keadaan kognitif (misalnya pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena kemampuan atau atributnya) bukan berasal dari perilaku yang diamati pimpinan

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (servant leadership) dan kepercayaan diri (self efficacy) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros. Dari hasil analisis dalam pembahasan diatas maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar 2.329 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($1.675 < 2.329$) serta nilai signifikancy sebesar (0.024) lebih kecil dari taraf nyata taraf nyata $0,05 < \text{signifikancancy}$ ($0,024 < 0,05$). maka hipotesis pertama menyatakan Gaya Kepemimpinan (Servant leadership) secara statistic berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) didapatkan nilai t hitung sebesar 3.401 lebih besar dari t tabel yaitu 1.675 ($1.675 < 3.401$) serta nilai signifikancy sebesar (0.001) lebih kecil dari taraf nyata $0,05 < \text{signifikancancy}$ ($0,001 < 0,05$). maka hipotesis kedua Kepercayaan diri (Self efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 diperoleh hasil uji F dengan f hitung sebesar 42.426 dan tingkat signifikansi 0,000, angka signifikasi berada dibawah 0,05 sehingga H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepercayaan diri terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya presentase pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan melihat besar koefisien determinasi (R^2) pada tabel mode summary yaitu sebesar 79,0%, sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. maka hipotesis ketiga pengaruh gaya kepemimpinan (servant leadership) dan Kepercayaan diri (self efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Collins, D. H., Discombe, G., With, T. K., Woolf, A. L., Watson, A. J., & Ua Conchubhair, S. (1961). Reprints. *The Lancet*, 277(7175), 507–508. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(61\)90091-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(61)90091-5)
- Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...* <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Ginting, H. A. (2019). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Indriani, A. D. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL TRAVELLO KOTA BANDUNG.*

- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- MARYANTI, L. I. N. L. I. N. (2021). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Palopo.*
- Nurlia, R. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AL-IJARAH INDONESIA FINANCE LAMPUNG.*
- Pariwisata, D., & Yogyakarta, K. (2021). *Journal of Management & Business*. 4(1).
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, A. A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.
- Ramadana, W. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. *Skripsi*, 12–40.
- Sari, I. permata. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.TANI SUBUR NAGARI CUBADAK KECAMATAN LIMA KAUM.*