

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh
RIVALDO REKSI KATANG
NIM : 21053054



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2025**

RIVALDO REKSI KATANG, NIM. 21053054. 2025. **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO”**. Prodi Manajemen Bisnis D4, Politeknik Negeri Manado. Skripsi 2025. Di bawah bimbingan Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM, dan Djibrael Djawa, SE,M.Int.Mnag

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, serta mendorong mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, kompetensi memastikan bahwa pegawai memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmptsp) Kota Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai, dengan sampel yang diambil dari populasi keseluruhan. Penelitian ini memperoleh 40 sampel valid menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya purposive sampling. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis statistik deskriptif, analisis skor total, uji asumsi klasik, analisis regresi, serta analisis korelasi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi simultan sebesar $r = 0,757$ menandakan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai. Nilai adjusted R square sebesar 0,573 berarti 57,3% peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kedua faktor tersebut, sedangkan 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi perlu terus ditingkatkan untuk mendorong kinerja pegawai serta membantu DPMPSTP Kota Manado mencapai tujuan organisasional secara efektif.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

RIVALDO REKSI KATANG, NIM. 21053054. 2025. ***“The Influence of Leadership Style and Competence on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Manado City.”*** Bachelor of Applied Business Management Program (D4), Politeknik Negeri Manado. Undergraduate Thesis, 2025. Supervised by Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM, and Djibrael Djawa, SE,M.Int.Mnag.

ABSTRACT

Leadership Style and Competence are closely related to Employee Performance. Effective leadership plays a vital role in creating a positive work environment, motivating employees, and encouraging them to reach organizational goals. Competence, on the other hand, ensures that employees have the necessary knowledge, skills, and attitudes to perform their duties efficiently. This study aims to determine the influence of Leadership Style and Competence on Employee Performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of Manado City.

This research adopts a quantitative approach using a descriptive research method. Data were collected through questionnaires distributed to employees, with samples taken from the total population. The study obtained 40 valid samples using a non-probability sampling technique, specifically purposive sampling. The collected data were analyzed using descriptive statistics, total score analysis, classical assumption tests, regression analysis, and both simple and multiple correlation analyses.

The research findings indicate that the simultaneous correlation coefficient value of $r = 0.757$ shows a strong and significant relationship between Leadership Style, Competence, and Employee Performance. The adjusted R square value of 0.573 means that 57.3% of performance improvement is influenced by these two factors, while 42.7% is affected by other variables outside the study. Therefore, Leadership Style and Competence should be continuously enhanced to improve employee performance and help DPMPTSP Manado City achieve its organizational objectives effectively.

Keywords : Leadership Style, Competence, and Employee Performance

MOTTO

“TO GOD THE GLORY

“WALK BY FAITH”

“Direndakan dimata manusia, ditinggikan dimata Tuhan”

“Aku memulai dengan nama Tuhan Yesus dan dengan penuh keyakinan mengakhiri dengan kata Amin”

“Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau, janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu; Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau; Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku yang membawa kemenangan.”
(Yesaya 41:10)

“Masa depan adalah milik mereka yang percaya pada keindahan mimpi mereka”
(*Eleanor Roosevelt*)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

TUHAN Yesus Kristus yang senantiasa menyertai dan melindungi serta menganugerahkan kasihnya yang tulus.

Orang tua saya, mama dan papa yang selama ini selalu memberikan motivasi, nasihat, dan arahan juga kasih sayang yang ta berkesudahan.

Kakak-kakak yang terus meberikan dukungan dan dorongan untuk penulis.

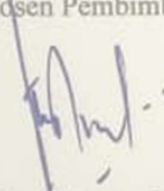
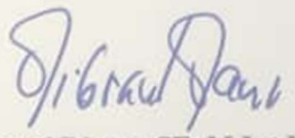
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO

Skripsi oleh RIVALDO REKSI KATANG

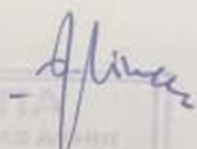
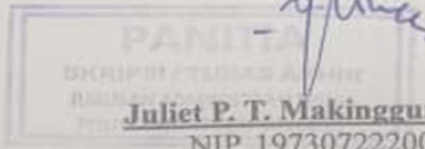
Telah disetujui dan diuji.

Manado, 02 Oktober 2025

Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,  <u>Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM</u> NIP. 196109111989032001	Dosen Pembimbing 2,  <u>DJibrael Djawa, SE., M.Int.Manag</u> NIP. 196101241990111001
--	---

Ketua Panitia Skripsi,



Juliet P. T. Makinggung, S.E., M.Si
NIP. 197307222002122001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP *KINERJA PEGAWAI* DPMPTSP KOTA MANADO PADA
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MANADO

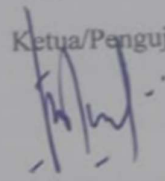
Oleh

RIVALDO REKSI KATANG

NIM. 21 053 054

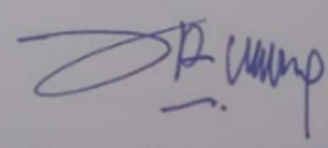
Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh Sarjana Terapan
Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 03 Oktober 2025

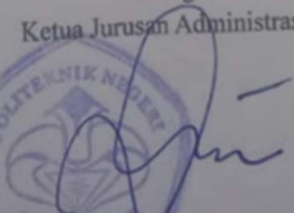
Ketua/Penguji 1,

Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM
NIP. 196109111989032001

Penguji 1,

Penguji 2,

 <u>Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., M.M</u> NIP. 196705161994031013	 <u>Dr. Jeaneta J. Rumerung, SE, M.Si</u> NIP. 198706192019032012
---	--

Mengetahui,

Ketua Jurusan Administrasi Bisnis

Diana R. S. Maramis, S.E., M.Si
NIP. 197209152002122001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIVALDO REKSI KATANG
NIM : 21053054
Jurusan : Administrasi Bisnis
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, 03 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



RIVALDO REKSI KATANG

NIM. 21053051

BIOGRAFI

Nama Lengkap : RIVALDO REKSI KATANG
NIM : 21053054
Tempat, Tanggal Lahir : Lanut, 13 November 2000
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Desa lanut dusun III kec. modayag
Nama Ayah : Yantje Katang
Nama Ibu : Herawati Netti Pontoh
Alamat Orang Tua : Desa Lanut Kec. Modayag
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dpmptsp Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Dosen Pembimbing : 1. Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM
2. Djibrael Djawa, SE,M.Int.Manag
Dosen Penguji : 1. Dra. Selvie R. Ivone Mandang, MM
2. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., M.M
3. Dr. Jeaneta J Rumerung, SE,M.Si
Waktu Pelaksanaan Ujian : 03 Oktober 2025



Manado, 03 Oktober 2025
Mahasiswa

Rivaldo Reksi Katang
NIM. 21 053 054

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan pertolongannya, sehingga penulis diberikan kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tepat waktu serta sesuai dengan apa yang di harapkan. Adapun judul Penelitian yang diangkat penulis ini adalah “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO”.

Tujuan skripsi ini adalah untuk membahas dan menganalisis PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO. Skripsi ini juga merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai dengan maksimal tanpa adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, S.H., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.

3. Selvie R. Kalele, S.E., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, S.T., M.T selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T. Makinggung selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerjasama sekaligus selaku Ketua Panitia Pelaksanaan Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
6. Diana Roweina S. Maramis, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
7. Arifmanuel Kolondam, SE., M.M selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Vekky Supit, SE., M.Si selaku Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis.
9. Precylia Ribka Raming, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis dan Dosen Penguji 3.
10. Dra. Selvie R. Ivon Mandang, MM selaku Dosen Pembimbing 1, yang dengan sabar memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
11. Djibrael Djawa, SE,M.Int.Manag selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Dr. Ir. Efendy Rasjid, M.Si., MM selaku Dosen Penguji 2 dalam penyusunan skripsi.

13. Dr. Jeanta J Rumerung, SE, M.Si selaku Dosen Penguji 3 dalam penyusunan skripsi.
14. Seluruh Tenaga Kependidikan Jurusan Administrasi Bisnis.
15. Papa jance dan mama netti tercinta, terimah kasih untuk semua yang boleh di berikan kepada penulis mulai dari membesarkan, merawat, menjaga, menyekolahkan hingga saat ini penulis boleh ditahap perkuliahan, terimah kasih atas jerih paya, lelah air mata yang boleh diberikan mama dan papa dalam usia yang terbilang lansia diamana orang lain diusia lansia sedang menikmati hari tua tetapi mama dan papa berjuang untuk membuat penulis dapat berkuliah dan menjadi seorang sarjana. Terimah kasi mama dan papa lewat skripsi ini penulis buktikan bahwa jerih, paya, keringat, dan air mata mama dan papa dimasa tua ini untuk perkuliahan penulis tidak sia-sia.
16. Kakak-kakak, Demri, ipar Grace, juan, Nhia, ipar Joy, Rivaldi dan keponakan-keponakan yang terus memberikan motivasi dan dukungan yang luar biasa, terlebih untuk kakak perempuan satu-satunya yang menjadi tempat mengeluh penulis, terimah kasih untuk semua yang diberikan dalam bentuk apapun itu.
17. Dan yang terakhir, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada sahabat Kezia, Kristin, Rara, Franklin, Wilson yang selalu mendukung dalam doa dan semangat tiada henti mulai dari masa perkuliahan sampai dengan masa penyusunan proposal dan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis akan sangat

menghargai setiap saran dan kritikan yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa mendatang dan sebagai bekal dalam menghadapi tantangan selanjutnya. Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan inspirasi dan manfaat bagi setiap pembaca serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado, 03 Oktober 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
SURAT PERNYATAAN	vii
BIOGRAFI	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Perumusan Masalah.....	7
1.4 Pembatasan Masalah	7
1.5 Tujuan Dan Manfaat.....	7
1.5.1 Tujuan Penelitian	7
1.5.2 Manfaat Penelitian	8
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	10

2.1 Uraian Teoritis	10
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Konsep Kompetensi.....	17
2.1.4 Konsep Kinerja Pegawai.....	20
2.2 Kerangka Teoritik	22
2.2.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.....	22
2.2.2 Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai	23
2.2.3 Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai	25
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu.....	27
2.4 Kerangka Pikir.....	29
2.5 Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	34
3.2.1 Jenis Penelitian	34
3.2.2 Metode Penelitian	35
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	35
3.3.1 Jenis Data.....	35
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37

3.4.1	Populasi	37
3.4.2	Sampel	37
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	38
3.5.1	Definisi Operasional Variabel.....	38
3.6	Pengukuran Variabel.....	41
3.7	Analisis Data	42
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	43
3.7.2	Analisis Instrumen Jawaban Responden	43
3.7.3	Total Skor.....	44
3.7.4	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	44
3.7.5	Uji Asumsi Klasik	50
3.7.6	Analisis Korelasi.....	51
3.7.7	Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.7.8	Pengujian Hipotesis	52
3.7.9	Koefisien Determinasi (R^2).....	55
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	57
4.1.2	Visi dan Misi.....	58
4.1.3	Logo Perusahaan	59
4.1.3	Lokasi dan Telepon Perusahaan.....	60
4.1.4	Sumber Daya Perusahaan	61
4.1.5	Struktur Organisasi	61

4.1.6	Uraian Kerja.....	62
4.2	Hasil Analisis.....	65
4.2.1	Deskripsi Responden	65
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	67
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	70
4.2.4	Total Skor Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja	74
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	78
4.2.6	Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda	82
4.2.7	Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F	94
4.3	Pembahasan	100
4.3.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	100
4.3.2	Pengaruh Kompetensi(X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	106
4.3.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	112
4.4	Implementasi	117
4.4.1	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	119
4.4.2	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi (X_2)....	120
4.4.3	Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)	121
BAB V	PENUTUP	123

5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran.....	124
DAFTAR PUSTAKA.....	126
DAFTAR LAMPIRAN	129

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	27
3.1	Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian	34
3.2	Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1).....	38
3.3	Kisi-kisi Instrumen Kompetensi (X2)	40
3.4	Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)	41
3.5	Bobot Jawaban Responden	42
3.6	Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden.....	44
3.7	Validitas Instrumen Jawaban Gaya Kepemimpinan	46
3.8	Validitas Instrumen Jawaban Kompetensi.....	46
3.9	Validitas Instrumen Jawaban Kinerja Pegawai	47
3.10	Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	48
3.11	Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	49
3.12	Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai.....	49
3.13	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
4.1	Data Jumlah Karyawan Menurut Jabatan	61
4.2	Deskripsi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai.....	68
4.3	Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban.....	71
4.4	Instrumen Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Pada DPMPTSP Kota Manado	72

4.5	Instrumen Jawaban Responden Kompetensi Pada DPMPTSP Kota Manado	73
4.6	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pegawai Pada DPMPTSP Kota Manado	74
4.7	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	75
4.8	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kompetensi (X2).....	76
4.9	Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	77
4.10	Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X1 Dengan X2.....	81
4.11	Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Gaya (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	83
4.12	Peningkatan Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	85
4.13	Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Kompetensi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
4.14	Peningkatan Secara Parsial Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	89
4.15	Korelasi, Regresi Berganda dan Model Summary Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	91
4.16	Peningkatan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	93

4.17	Summary Output Coefficients Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	
	Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	95
4.18	Summary Output Coefficients Variabel Kompetensi (X2) Terhadap	
	Kinerja Pegawai (Y)	97
4.19	Summary Output Anova Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	
	Kompetemnsi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	31
2.2	Paradigma Penelitian	32
4.1	Logo DPMPTSP Kota Manado	59
4.2	Lokasi Perusahaan	60
4.3	Struktur Organisasi	62
4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.5	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	66
4.6	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.7	Total Skor Gaya Kepemimpinan (X1).....	75
4.8	Total Skor Kompetensi (X2)	76
4.9	Total Skor Kinerja Pegawai (Y)	78
4.10	Grafik Normal P-P Plot	79
4.11	Grafik Histogram	80
4.12	Normal Scatterplot.....	82
4.13	Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	86
4.14	Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	90
4.15	Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	94
4.16	Model Implementasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)	118

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	129
2.	Skor Gaya Kepemimpinan X_1 40.....	133
3.	Skor Kompetensi X_2 Dari 40	134
4.	Skor Pegawai Y Dari 40.....	135
5.	Total Skor Gaya Kepemimpinan X_1 , Kompetensi X_1 Dan Kinerja Pegawai Y	136
6.	Tabel Nilai t	137
7.	Tabel Statistik r Product Moment (Tarf Signifikan 5.....	138
8.	Tabel Statistik F	139
9.	Surat Permohonan Ijin Penelitian	140
10.	Dokumentasi Penelitian.....	141

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus meningkat, perusahaan atau instansi harus berusaha untuk memperbaiki mutu layanan kepada masyarakat. salah satu elemen penting dalam meningkatkan mutu organisasi, di antaranya adalah Gaya Kepemimpinan dan kompetensi. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam membangun suasana kerja, motivasi, dan kinerja pegawai. di sisi lain, kompetensi pegawai menjadi aset utama dalam manajemen sumber daya manusia, pada sebuah perusahaan atau instansi.

Secara keseluruhan, lembaga publik di indonesia menghadapi berbagai rintangan dalam meningkatkan standar pelayanan publik yang jujur, bertanggung jawab, dan peka terhadap kebutuhan masyarakat. salah satu langkah yang perlu diambil adalah dengan memperbaiki sistem manajemen organisasi lewat pengembangan kualitas sumber daya manusia. dalam hal ini, kepemimpinan yang baik dan kemampuan pegawai yang cukup menjadi dua elemen penting yang diadopsi oleh atasan dapat berdampak pada motivasi, keputusan kerja, dan performa pegawai secara keseluruhan. disamping itu, kompetensi pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai yang maksimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Anoraga (2004:182) dalam Weny et al. (2023), gaya

kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik secara individual maupun kelompok, menuju pencapaian tujuan. Yani (2012:179) juga mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara pemimpin meningkatkan kinerja kelompok untuk mencapai tujuan tertentu melalui motivasi. Dalam hal ini, pemimpin perlu memperhatikan kepuasan kerja bawahan serta memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana mereka dapat memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian kinerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, Weny et al. (2023:47) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak hanya mencakup kemampuan mengatur, tetapi juga bagaimana pemimpin menciptakan iklim kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kompetensi. Kompetensi merujuk pada kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya di bidang tertentu. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi di masa mendatang. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang baik umumnya mampu melaksanakan tugas secara tepat, berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Menurut Rivai (2014) dalam Widnyana et al. (2023), kompetensi adalah kemampuan seseorang yang merujuk pada kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang pada hakikatnya tersusun dalam dua perangkat faktor utama. Sementara itu, Yasin (2020) dalam A et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi yang baik akan berdampak pada peningkatan performa pegawai, terutama jika didukung oleh sikap profesional seperti menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal serta membentuk pegawai yang terpercaya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi merupakan dua faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah tingkat kemampuan yang dicapai serta diharapkan dari tindakan pegawai saat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, baik secara individu maupun tim. Menurut Sedarmayanti dalam Syafrina (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen, atau organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret serta dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Sejalan dengan pandangan tersebut, kinerja tidak hanya dipandang sebagai capaian hasil, melainkan juga sebagai indikator penting dalam menilai efektivitas

suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai, karena kedua faktor ini berperan strategis dalam mendorong peningkatan kinerja. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan kompetensi yang memadai, pegawai mampu bekerja lebih efektif, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara optimal

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado merupakan hasil dari transformasi kelembagaan yang mengikuti kebijakan nasional dalam penyederhanaan dan integrasi pelayanan publik. Dinas ini merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab atas urusan penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pelayanan terpadu satu pintu untuk layanan perizinan dan non-perizinan. Dinas ini bertujuan menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. DPMPTSP Kota Manado memiliki lokasi strategis di kawasan BonB, Jl. Piere Tendean, berdampingan dengan pusat perbelanjaan Manado Town Square Kota Manado, Sulawesi utara, Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi Gaya Kepemimpinan pada DPMPTSP Kota Manado sudah cukup baik namun perlu lebih ditingkatkan ini dapat dilihat dari permasalahan yang ditemui di DPMPTSP Kota Manado, antara lain pimpinan masih kurang konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan di tempat kerja. Selain itu, pimpinan juga masih kurang memberikan apresiasi dan dukungan semangat kepada pegawai atas hasil kerjanya. Lebih jauh, pimpinan masih kurang memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim saat menghadapi

tantangan, serta belum maksimal dalam memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami kesulitan pribadi.

Demikian juga dari hasil pengamatan kompetensi pada DPMPTSP Kota Manado sudah baik namun masih terdapat gap oleh karena itu perlu di maksimalkan ini dapat dilihat bahwa pelaksanaannya belum maksimal. hal ini tercermin dari beberapa aspek penting, yaitu pegawai masih kurang memahami konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja. Selain itu, sebagian pegawai juga masih kurang mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Lebih jauh, pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan menentukan prioritas kerja secara efisien, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan. Akibat dari tidak optimal dari Gaya Kepemimpinan dan kompetensi yang kurang baik akan berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kota Manado. hal ini terlihat dari Kinerja Pegawai yang sudah sangat baik namun perlu di tingkatkan karena masih terdapat gap, di mana pegawai masih kurang melakukan inovasi untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu, pegawai juga belum mampu menghasilkan jumlah output sesuai target yang ditetapkan. Lebih jauh, pegawai masih mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang diinginkan meskipun sudah berusaha, serta belum selalu responsif terhadap perubahan jadwal maupun kebutuhan mendesak, sehingga berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan.

Dari fenomena di atas, akibat dari kurangnya efektivitas dalam Gaya Kepemimpinan dan kompetensi menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai sehingga tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. oleh

karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara bersamaan isu terkait Gaya Kepemimpinan dan kompetensi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai serta menganalisis variabel yang paling berpengaruh di antara kedua variabel Gaya Kepemimpinan dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pananaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang, identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan belum konsisten dalam menerapkan aturan disiplin kerja dan kebijakan pelayanan pegawai.
2. Pimpinan kurang memberikan apresiasi dan dukungan emosional dan perhatian untuk menunjang kinerja pegawai.
3. Sebagian pegawai belum mengimplementasikan prosedur pelayanan perizinan dan investasi secara optimal.
4. Pegawai masih kurang terampil menggunakan perangkat lunak perkantoran untuk mendukung penyelesaian tugas administrasi.
5. Pegawai belum mampu mengatur waktu dan menyusun prioritas kerja secara efektif.
6. Pegawai belum mencapai target output kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

1.3 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado?
4. Bagaimana mengimplementasikan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi agar berdampak pada peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado?

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado. Penelitian ini akan membatasi fokus pada dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi, serta satu variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satub Pintu Kota Manado.
- 2) Untuk mengetahui Kompetensi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satub Pintu Kota Manado.
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
- 4) Untuk mengetahui bagaimana implementasi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari Penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memperluas pemahaman serta meningkatkan pengetahuan dan pengalaman Peneliti untuk mampu memecahkan permasalahan ilmiah dan menambah pengetahuan tentang Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.
- 2) Bagi Pihak Akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pustaka dan referensi yang berguna sebagai bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian berikutnya yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

- 3) Bagi Pihak Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan konstribusi serta dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam menangani isu-isu yang berhubungan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan SDM, sampai dengan pengendalian agar bisa mencapai tujuan dari suatu kegiatan. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural.

Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang - orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.

Hasibuan dalam Faturochman dan Mubarak (2023: 03) mendefinisikan MSDM sebagai "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat. Sedangkan Menurut Bintoro et al., (2022:01) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, Pegawai dan masyarakat.

Sutrisno dalam Wongkar et al., (2018: 14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai: Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Hasibuan dalam Faturachman dan Mubarak, (2023) mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai, dan masyarakat.

Secara berbeda, Sedarmayanti dalam Lestari, (2022:98) mendefinisikan MSDM sebagai suatu pendekatan untuk mengelola masalah sumber daya manusia.

- 1) Karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan.
- 2) Keberhasilan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua orang yang terlibat dalamnya.

Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial berasal dari budaya yang sama. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dari perencanaan hingga pemberhentian. Semua ini dilakukan dengan tujuan membantu pencapaian tujuan organisasi

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pratama (2020:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan anggota-

anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Edwin B. Filippo dan Malayu S.P Hasibuan *dalam* Irawan, (2023) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Dalam proses manajemen sumber daya manusia, perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah bagian penting dari proses perekrutan Pegawai, karena sangat penting untuk menganalisis dan memilih alternatif yang paling sesuai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan Pegawai sesuai dengan bidang keahlian mereka dan memberi mereka alat untuk membantu mereka melakukan pekerjaan mereka. Pelaksanaan adalah fungsi manajemen yang paling penting, menggerakkan seluruh rangkaian proses manajemen. Fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berfokus pada aspek abstrak dari proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan lebih banyak berfokus pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan Pegawai organisasi. Proses memberikan motivasi kepada Pegawai untuk bekerja dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi secara ekonomis dan efisien dikenal sebagai gerakan.

3) Pengawasan

Pengawasan adalah proses mengatur berbagai faktor perusahaan agar sesuai dengan rencana. Pengawasan adalah proses melacak kegiatan dengan tujuan untuk menentukan harapan yang harus dicapai dan memperbaiki kesalahan. Harapan adalah tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan utama pengawasan ialah memastikan bahwa rencana dilaksanakan. Pengawasan menyeluruh akan mempermudah organisasi untuk mengevaluasi masalah manajemen. untuk memastikan bahwa masalah yang muncul dapat diselesaikan dengan bijak.

4) Motivasi

Motivasi adalah sifat psikologis yang memengaruhi tingkat komitmen seseorang. Faktor-faktor yang mendorong, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu disebut motivasi. Pemberian daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upayanya untuk mencapai kepuasan pribadi juga dikenal sebagai motivasi. Perusahaan pada dasarnya mengharapkan Pegawai yang tidak hanya berbakat, berbakat, dan terampil; yang terpenting.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perilaku kepemimpinan merupakan metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain. dari gaya tersebut, keuntungan dapat diambil untuk digunakan sebagai pemimpin dalam mengarahkan bawahan atau

pengikutnya. Senada dengan itu, Gaya Kepemimpinan adalah norma-norma yang dijadikan pedoman oleh seorang pemimpin ketika berusaha memengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dalam Isnaini & Kurniawati (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Selaras dengan pandangan tersebut, Isnaini & Kurniawati (2020) juga menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan.

Lebih lanjut, jika dilihat secara luas, arti Gaya Kepemimpinan merupakan serangkaian perilaku dan metode komunikasi yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, pengiriman arahan, pemberian motivasi, serta pengelolaan tim untuk mencapai sasaran bersama secara efisien. Dengan demikian, gaya ini mencerminkan pola yang konsisten yang dihasilkan dari karakteristik kepribadian, nilai-nilai, dan ideologi sang pemimpin, hubungan dengan anggota tim (tugas vs hubungan), serta konteks pekerjaan dan budaya organisasi. Secara singkat, Gaya Kepemimpinan menentukan “cara pemimpin memengaruhi anggota tim” dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan..

2.1.2.2 Model Gaya Kepemimpinan.

Peter G. Northouse (2016) dalam bukunya *Leadership: Theory and Practice*, menjabarkan tiga Gaya Kepemimpinan utama sebagai berikut :

1. *Transformational leadership:*

Pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi bawahan lewat visi yang kuat, menarik, serta dorongan untuk berkembang dan berpikir kreatif

konsumen.

2. *Transactional Leadership*

Faktor Pemimpin yang menjalankan gaya “tukar-menukar” dengan bawahan berbasis imbalan dan hukuman yang jelas ketika tugas dilaksanakan atau tidak.

3. *Laissez-faire Leadership*

Keputusan Gaya pasif di mana pemimpin hampir tidak memberikan arahan sama sekali, memberikan keleluasaan penuh kepada bawahan tanpa intervensi.

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi hasil kerja (Gunawan et al., 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Farida & Fauzi (2020) yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin berperan sebagai contoh, panutan, idola, sekaligus pembina bagi seluruh anggota organisasi dalam upaya peningkatan kinerja. Senada dengan itu, Gunawan et al. (2022) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan cara pemimpin mengatur, tetapi juga mencerminkan bagaimana seorang pemimpin memberikan arah dan motivasi. Selaras dengan pandangan tersebut, Kurniawan DP (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berusaha memengaruhi orang lain dengan tujuan menyelaraskan persepsi dalam organisasi. Lebih lanjut, Rosalina & Wati (2020) juga menekankan bahwa norma perilaku tersebut memiliki kedudukan yang amat penting, karena berfungsi sebagai

pedoman pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta menyatukan tujuan bersama di dalam organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa Gaya Kepemimpinan merujuk pada cara perilaku dan komunikasi yang secara konsisten dilakukan oleh seorang pemimpin saat membuat keputusan, memberikan arahan, memberi motivasi, serta mengelola tim untuk mencapai sasaran bersama dengan cara yang efisien. Gaya ini dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi, nilai-nilai, dan pandangan pemimpin, serta hubungan antara pemimpin dan bawahan (apakah lebih fokus pada tugas atau hubungan antarpribadi).

2.1.2.3 Indikator Gaya kepemimpinan

Menurut Hikmanudin, M.A & Khaeruman et al (2021), Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, memotivasi, dan mengatur orang lain agar melaksanakan tugas dengan baik. indikator Gaya Kepemimpinan terdiri dari :

1. Tegas, yaitu tingkat otoritas pemimpin dalam memberikan kebebasan untuk mengerjakan tugas.
2. Memotivasi, yaitu kesediaan seorang pemimpin untuk mendorong bawahannya untuk bebas mengeluarkan ide dan saran untuk perusahaan agar dapat lebih baik.
3. Komunikasi, di mana seorang pemimpin menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya.
4. Perhatian, seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya atas prestasi kerja yang dicapai bawahannya.

2.1.3 Konsep Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga mendorong mereka untuk bekerja secara rapi, profesional, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian di bidangnya. Kemampuan tersebut pada akhirnya memberikan tingkatan kualitas dari hasil kerja keras yang dilakukan (Rismawati et al., 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2012:87) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar pada setiap individu yang berkaitan dengan kriteria kinerja unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan maupun situasi tertentu.

Menurut Sutrisno (2015:107) dalam praktik, istilah kompetensi digunakan dalam tiga hal berikut :

1. Karakteristik organisasi yang unik yang dapat diandalkan dan dipelihara melalui perpaduan pengetahuan, teknologi dan proses. Kompetensi berorientasi organisasi ini disebut kompetensi inti atau core competence.
2. Sekumpulan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, nilai dan norma serta perilaku Pegawai perorangan yang membentuk landasan keberhasilan pribadinya dan kesejahteraannya dalam masyarakat.
3. Sekumpulan pengetahuan, pengalaman, keterampilan, nilai dan norma serta perilaku yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara memadai. Kompetensi berorientasi pekerjaan ini terkait dengan rencana kinerja perorangan dan termasuk dalam profil kompetensi.

Kompetensi bukan merupakan unsur tunggal, melainkan perpaduan beberapa keunggulan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang ketika diaplikasikan dalam pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan Isnaini & Kurniawati, (2020)..

Hal ini senada dengan pendapat Mangkunegara (2015) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang dengan kemampuan lebih sehingga membedakannya dari individu dengan kemampuan rata-rata atau biasa saja. Selaras dengan itu, Sholehatusya'diah (2017) menegaskan bahwa penentuan tingkat kompetensi berbasis sumber daya manusia diperlukan agar dapat mengetahui prestasi atau kinerja yang diharapkan dalam kategori baik maupun rata-rata.

Lebih lanjut, Moeheriono (2014:5) dalam Parmin (2023) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan erat dengan efektivitas kinerja individu di tempat kerja, karena memiliki hubungan kausal dengan kriteria acuan kinerja prima atau superior. Sejalan dengan itu, Veithzal Rivai (2011:299) dalam Parmin (2023) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap, atau bahkan dapat memprediksi, kinerja yang sangat baik. Sementara itu, Donni (2014:253) dalam Parmin (2023) menambahkan bahwa kompetensi adalah kapasitas seseorang yang membuatnya mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dalam organisasi sehingga organisasi dapat mencapai hasil sesuai yang diharapkan..

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disintesis bahwa Kompetensi adalah ciri dasar yang dimiliki seseorang, yang merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, nilai, norma, dan tindakan yang secara langsung mempengaruhi kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan berkinerja tinggi. Kompetensi tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga mencerminkan kapasitas individual yang membuat perbedaan antara individu berkinerja tinggi dan yang biasa-biasa saja. Dalam lingkungan organisasi, kompetensi dibedakan menjadi kompetensi inti yang fokus pada organisasi dan kompetensi kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas dari individu. Oleh karena itu, identifikasi dan pengembangan kompetensi yang berbasis sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan lain.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi

Sunarsi dkk (2018:105) mengatakan bahwa dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah:

- 1) **Pengetahuan (Knowledge)** Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi: Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing, dan Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan

- 2) Keterampilan (Skil) Keterampilan individu meliputi: Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. dan Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan
- 3) Sikap (Attitude) Sikap individu, meliputi: Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja. dan Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.1.4 Konsep Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja pegawai

Kinerja Pegawai merupakan ukuran seberapa baik seorang pegawai dapat memenuhi sasaran dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Kinerja Pegawai juga bisa diartikan sebagai hasil yang diperoleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam lembaga.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang sebagai bentuk prestasi kerja sesuai perannya dalam organisasi (Wibowo, 2019 dalam Fauzi & Irawati, 2024). Hal ini sejalan dengan Winarsih (2019) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap berlangsungnya kegiatan dalam perusahaan, meskipun konsep kinerja bersifat abstrak dan kontekstual karena setiap organisasi memiliki indikator yang berbeda..

Lebih lanjut, Mangkunegara dalam Dewi et al. (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selaras dengan itu, Mustakim (2014:14) menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh

individu maupun kelompok, baik berupa barang maupun jasa, sehingga dapat dimaknai pula sebagai prestasi kerja.

Menurut pandangan lain, Cascio (2013) dalam Wibowo (2014:10) menegaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang luas yang membutuhkan peran pemimpin untuk mendefinisikan pekerjaan, memfasilitasi, serta memberikan umpan balik tepat waktu agar kinerja dapat ditingkatkan.

Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai kapabilitas, keahlian, serta hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Penilaian kinerja mencakup pencapaian sasaran, tingkat produktivitas, mutu hasil kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk memahami dan mengevaluasi kinerjanya agar dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan

2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Indikator-indikator kinerja menurut Moeheriono (2012:114) :

1. Kualitas kerja : sebagai baik hasil pekerjaan yang dicapai karywan, dilihat dari tingkat ketelitian, kerapian, dan sesuai tidaknya standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja : jumbalah hasil kerja yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu, biasanya diukur dengan satuan unit, siklus, atau jumlah kegiatan.

3. Efektivitas : tingkat keberhasilan karyawan dalam menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal.
4. Ketepatan waktu : kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan tanpa menunda atau melewati batas waktu.

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat memengaruhi tradisi, semangat, kreativitas, hasil kerja, dan efisiensi secara keseluruhan. Memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi serta karakteristik tim akan mengantarkan organisasi menuju kesuksesan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat mampu menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan perusahaan tercapai.

Mekanisme pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa aspek. Pertama, mengurangi ketidakpastian melalui klarifikasi dan dukungan. Ketika tugas atau ekspektasi tidak jelas, gaya kepemimpinan seperti transformasional dan situasional memberikan arahan yang tegas serta dukungan eksplisit. Kedua, membangun kepercayaan, komitmen emosional, dan motivasi intrinsik. Gaya kepemimpinan yang peduli, transparan, dan adil seperti servant, transformasional, dan demokratis dapat menumbuhkan

trust dan psychological safety, sehingga pegawai merasa dihargai serta aman untuk berinovasi tanpa takut gagal. Ketiga, melalui efek role modeling dan dorongan diri (self-efficacy). Pemimpin transformasional maupun otoritatif menciptakan ekspektasi tinggi dan memberikan teladan melalui visinya, yang mendorong efek *Pygmalion*, yaitu kondisi ketika pegawai berusaha memenuhi ekspektasi tersebut sehingga meningkatkan perilaku dan kinerja mereka secara signifikan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Parmin (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk. Selain itu, penelitian Dyah Huzaifah Cempaka & Alhadi Yan Putra (2023) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Kayuagung.

Dari uraian diatas, ternyata hipotesis 1 secara teoritis terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja dimana semakin baik Gaya Kepemimpinan akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai

2.2.2 Hubungan Antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan dasar yang sangat penting dalam meningkatkan performa pegawai. Dengan memiliki kompetensi yang sesuai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, pegawai dapat menjalankan tugasnya secara efisien, efektif, serta inovatif. Selain itu, kompetensi juga berperan dalam mendukung proses perekrutan yang strategis, pengembangan pegawai, serta kontribusi terhadap pembentukan budaya kerja yang produktif. Semua faktor ini memiliki peran besar dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Mekanisme pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dipahami melalui beberapa aspek penting. Pertama, peningkatan efisiensi dan kualitas kerja melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan teknis dan fungsional memungkinkan pegawai menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efektif. Kedua, peningkatan kepercayaan diri dan kemandirian melalui self-efficacy. Kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan keyakinan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mereka merasa lebih mampu menyelesaikan tugas secara mandiri, mengambil inisiatif, serta membuat keputusan tanpa selalu bergantung pada pimpinan. Ketiga, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan kebutuhan baru melalui kompetensi belajar serta berpikir kritis. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, kemampuan untuk belajar dengan cepat, berpikir analitis, serta memecahkan masalah menjadi sangat penting. Pegawai yang terampil lebih mudah beradaptasi dengan perubahan, memahami kebutuhan baru, serta merancang solusi yang inovatif, sehingga memberi dampak nyata terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Gunawan et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Lebih lanjut, penelitian Efendi & Fiton (2022) juga membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Fraksi PKB DPR R

Dari uraian diatas, ternyata hipotesis 2 secara teoritis terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mampu meningkatkan kinerja

2.2.3 Hubungan Antara Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai

Kinerja (performance) diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan dan kompetensi merupakan elemen penting yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai. **Hal ini sejalan dengan penelitian Isnaini & Kurniawati (2020)** yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat besar karena dianggap sebagai pengarah utama (*driving force*) dalam membentuk budaya kerja, mengarahkan perilaku pegawai, serta menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang tegas namun tetap suportif dapat membantu pegawai memahami prioritas kerja, menyusun strategi, dan bekerja lebih terfokus, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja. **Lebih jauh, gaya kepemimpinan yang partisipatif, inspiratif, atau transformasional juga mendorong motivasi intrinsik serta meningkatkan komitmen kerja.** Pegawai yang merasa dihargai dan didukung secara emosional akan cenderung bekerja dengan lebih antusias, produktif, dan bertanggung jawab.

Demikian pula, kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan faktor kunci yang menentukan seberapa baik mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung

jawab secara efisien dan efektif. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang tepat memberikan kemampuan kepada pegawai untuk memahami tuntutan pekerjaan, merencanakan pelaksanaan tugas, serta membuat keputusan yang tepat. Hal ini secara langsung berdampak positif terhadap hasil kinerja. Sebaliknya, kurangnya kompetensi akan menyebabkan penurunan kualitas kerja pegawai.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif dan kompetensi pegawai yang memadai akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, bersikap suportif, serta menerapkan pendekatan partisipatif dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang positif. Di sisi lain, pegawai yang memiliki kompetensi baik—baik dari aspek pengetahuan, keterampilan teknis, maupun kemampuan interpersonal—akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan menghasilkan output berkualitas sesuai target.

Kondisi tersebut juga relevan dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Gaya kepemimpinan yang tepat serta peningkatan kompetensi pegawai secara konsisten melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan akan membantu dinas semakin dekat dengan tujuan produktivitas dan peningkatan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, hipotesis 3 secara teoritis terbukti, bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan dan kompetensi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pelayanan publik di Kota Manado.

2.3 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN PENELITIAN	PERBEDAAN PENELITIAN
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu kabupaten pasuruan Badriyah Isnaini dan Rohmah Kurniawati (2020) Imaningsih Ishak (2022)	Terdapat pengaruh secara serempak gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja.	Gaya Kepemimpinan sebagai kompetensi sebagai variabel (X) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)	Metode pengumpulan data hanya menggunakan dua metode yaitu, metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan
“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya” Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, Sugeng Mulyono (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan dan kompetensi merupakan variabel (X) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)	“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya” Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, Sugeng Mulyono (2020)
“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero) Soulthan S. Batubara (2020)	Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibandingkan t-	Menggunakan metode penelitian kuantitatif	Untuk tempat penelitian di Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero)

tabel ($2,748 > 1,691$) dengan nilai signifikansi 0,008 (Sig = 0,008 < 0,05)

“PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI K.D.Krisnawati1, I.W.Bagia2 (2021)	Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Sapta Prima Cargo.	Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan.	Hanya Menggunakan 2 variabel yaitu X1 Kompetensi dan terhadap Y Kinerja Pegawai
“Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya Meiske Kristin Lumanauw(2022)	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di CV. Bumi Kencana Jaya Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di CV. Bumi Kencana Jaya. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di CV. Bumi Kencana Jaya.	Kompetensi merupakan variabel (X) dan kinerja pegawai merupakan variabel (Y)	“Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai CV. Bumi Kencana Jaya Meiske Kristin Lumanauw(2022)
“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK OCBC NISP, TBK Yohanes Parmin (2023)	Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Nilai R2 (adjust R2) sebesar 0,817 yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan k dapat mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 81,7% dan sisanya sebesar 14,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model seperti disiplin, motivasi, dan lain-lain.	Gaya Kepmimpinan X1 dan Komptensi sebagai variabel X2 dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y	Studi kasus di Pegawai Pada Pt. Bank Ocbs Nisp, Tbk
Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia) Rida Yanti1*, Khusnul Fikri2, Fitri Ayu Nofirda3 (2022)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), namun keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10% dan sisanya 90% berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.	Gaya Kepmimpinan X1 dan Komptensi sebagai variabel X2 dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia) Rida Yanti1*, Khusnul Fikri2, Fitri Ayu Nofirda3 (2022)

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBAHAGIAAN DAN ORIENTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA (2023)	Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara 2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara 3. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara 4. Orientasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara	Gaya Kepmimpinan sebagai variabel (X) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Menggunaka 4 variabel yaitu Gaya Kepemimpinan X1, Kebahagiaan X2, Orientasi kerja X3 dan Kinerja Pegawai Y
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA CV TIRTA AMERTA WEDA Efaristus Joylan Ramat1, Ni Made Satya Utami2, Putu Ayu Sintya Saraswati3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarakswati Denpasar (2024)	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada CV Tirta Amerta Weda.	Gaya Kepmimpinan, Kompetensi sebagai X1 dan Kinerja Pegawai sebagai Variabel Y	Studi kasus di Cv Tirta Amerta Weda

Sumber : Pengolahan Data 2025

2.4 Kerangka Pikir

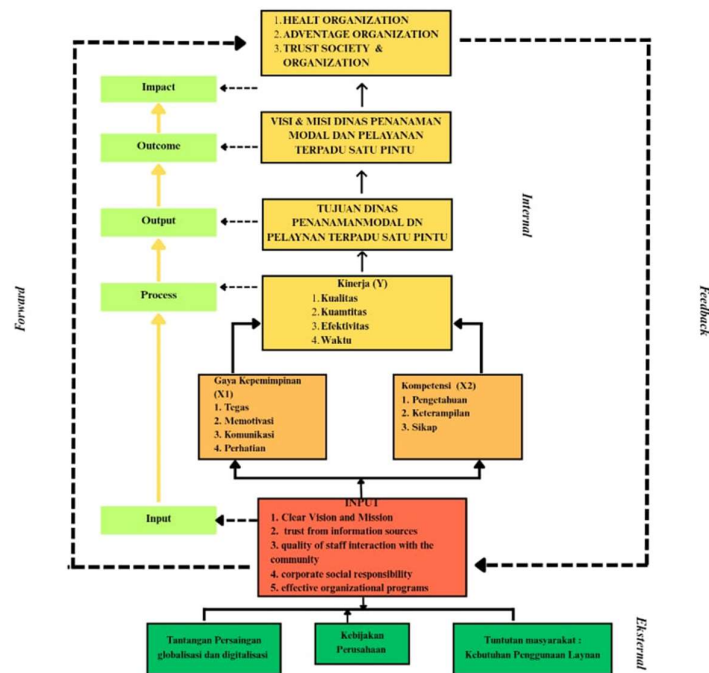
Menurut Banha *et al* (2022), kerangka Menurut Sugiyono (2020:95) *dalam* (Collins et al., 2021). mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antar variabel

independen (X) dan *dependen* (Y). dalam penelitian ini, variabel *Independen* yang ingin diteliti Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Kompetensi (X2), dan variabel *dependen* yang diteliti adalah Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan definis di atas, maka skema penelitian yang digambarkan oleh Peneliti dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu: “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawaipada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Manado. dalam penelitian ini peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya: 1). Penerapan kebijakan oleh pemimpin belum konsisten. 2). Kemampuan komunikasi pimpinan masih terbatas. 3). Empati komunikasi pimpinan terhadap bawahan masih rendah. 4). Pegawai belum menguasai secara optimal penggunaan aplikasi dasar perkantoran seperti Microsoft Employees. 5).Penguasaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab masih lemah 6). Belum optimalnya kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. 7). Minimnya evaluasi dan pengukuran kinerja secara objektif.

Dalam uraian tersebut, tentunya menjadi perhatian khusus bagi instansi/perusahaan untuk mengoptimalkan masalah Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawaipada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado. hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widnyana et al., (2023), hasil analisis menunjukan semakin baik Gaya Kepemimpinanyang diterapkan oleh atasan, serta semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, dan menunjukkan kepedulian terhadap

bawahan, akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja. di sisi lain, kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. kombinasi antara kepemimpinan yang baik dan kompetensi yang memadai akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, kepercayaan diri, serta dorongan untuk mencapai kinerja maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel secara sistematis. pada Gambar 2.1 sebagai berikut:

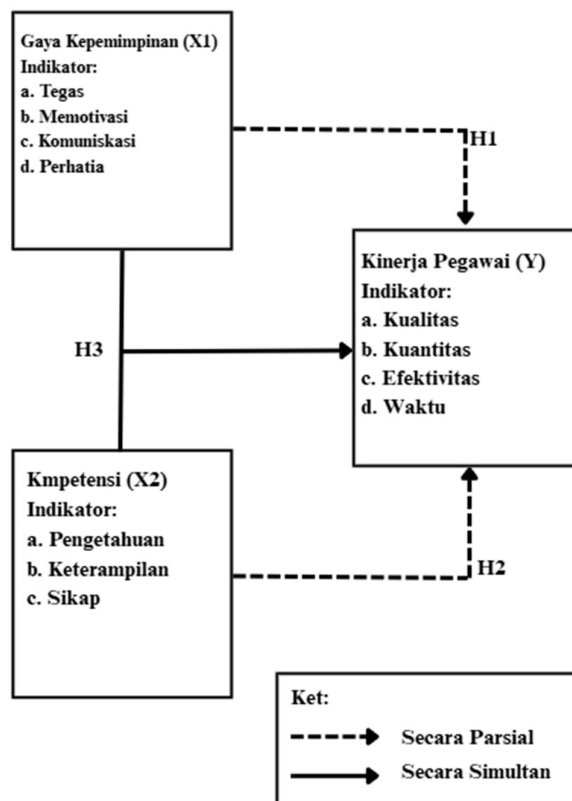


Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Sumber : Pengelolaan Data 2025

Neuman (2011) Paradigma penelitian adalah kerangka berpikir yang berisi asumsi dasar tentang realitas sosial, pengetahuan, dan bagaimana peneliti harus

melakukan penelitian untuk memahami fenomena tersebut. dari gambar diatas Paradigma penelitian menggambarkan hubungan kausal antara variabel *independen*, yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap variabel *dependen* kinerja Pegawai. Paradigma ini digunakan untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber : Pengelolaan Data 2025

Keterangan:

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

————> = Hubungan Parsial

-----> = Hubungan Simultan

2.5 Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penulisan ini maka dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

- 1) Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado
- 2) Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado
- 3) Diduga Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Penelitian ini dilaksanakan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado, yang terletak di Jalan Jl. Piere Tendean, berdampingan dengan pusat perbelanjaan Manado Town Square Kota Manado, Sulawesi utara, Indonesia. Waktu Penelitian dirancang selama 8 (delapan) bulan terhitung mulai dari bulan Januari tahun 2025 sampai bulan Agustus 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari observasi dan pengajuan judul, bimbingan skripsi, pengumpulan data dan pengolahan data, bimbingan dan penyusunan, ujian skripsi dan perbaikan skripsi.

Tabel 3.1
Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	Waktu	Keterangan
Observasi dan Pengajuan Judul	Mei – Agustus 2025	Peneliti dan Panitia
Bimbingan Proposal	Juli 2025	Dosen Pembimbing
Ujian dan Perbaikan Proposal	Agustus-J 2025	Panitia Dan Peneliti
Ujian dan Perbaikan Skripsi	September 2025	Panitia Dan Peneliti

Sumber Data : Diolah Oleh Peneliti 2025

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (*variabel independent*) dan variabel yang dipengaruhi (*variabel dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan kompetensi sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam Penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (*Descriptive Metode*)

Metode ini dimana Peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel utama yaitu Gaya Kepemimpinan Kompetensi Kinerja Pegawai.

2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Metode Metode ini mengadakan Penelitian langsung ke instansi untuk memperoleh data yang dibutuhkan Gaya Kepemimpinan Kompetensi Kinerja Pegawai.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang literatur yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

2. Data Sekunder

Informasi ini mencakup ringkasan tentang perusahaan, seperti deskripsi perusahaan, berbagai jenis layanan produk digital yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti pedoman tertentu serta melalui langkah-langkah terstruktur, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dan dibutuhkan dalam penelitian. Adalah:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara mengadakan penelitian langsung terhadap objek penelitian untuk memperoleh data primer secara langsung dari responden yang dijadikan sampel penelitian, objek dalam hal ini dengan fokus pada Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado.
2. Kuesioner, merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Pengumpulan data kuesioner menggunakan Google Form. Dalam penelitian ini, responden

adalah Pegawai Pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian Populasi dan sampel merupakan elemen penting dalam penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dalam penelitian ini berjumlah 64 pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

3.4.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan probability sampling. Untuk menentukan ukuran atau besarnya sampel dari suatu populasi, maka teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Besarnya sampel dinyatakan *representative* jika diambil antara 10-15 % atau 20-25% atau lebih. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = 30$$

Maka dari itu penelitian ini di ambil 40 pegawai responden. Artinya lebih dari $n = 30$. Dalam penelitian ini penulis menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka yang akan dijadikan sampel yang termasuk kriteria penelitian yaitu pegawai pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota manado.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

3.5.1.1 Definisi Gaya Kepemimpinan(X1)

Gaya Kepemimpinan merujuk pada cara perilaku dan komunikasi yang secara konsisten dilakukan oleh seorang pemimpin pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado dalam menerapkan aturan disiplin kerja dan kebijakan pelayanan pegawai, memberikan apresiasi terhadap hasil kerja bawahan, memberi motivasi serta dukungan emosional kepada tim saat menghadapi tekanan pekerjaan, serta memperhatikan kebutuhan pegawai yang mengalami kendala pribadi yang dapat memengaruhi kinerja. Gaya ini mencerminkan bagaimana pemimpin mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja dengan pegawai secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan tersebut juga dipengaruhi oleh sifat pribadi, nilai-nilai, dan pandangan pemimpin terhadap hubungan antara atasan dan bawahan dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik. Gaya Kepemimpinan dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut : 1). Tegas, 2). Memotivasi, 3). Komunikasi, 4). Perhatian. Adapun indikator Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 3 kisi-kisi instrumen Gaya Kepemimpinan.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Gaya Kepemimpinan(X1)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
	a) Tegas	1. Konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan di tempat kerja.	1
		2. Memberikan sanksi yang adil dan sesuai dengan peraturan perusahaan.	2

Gaya Kepemimpinan Khaeruman et al (2021)	b) Memotivasi	1. Memberikan apresiasi atas kinerja Pegawai yang unggul.	3
		2. Memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim saat menghadapi tantangan.	4
	c) Komunikasi	1. Menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif kepada tim.	5
		2. Mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan tanggapan yang konstruktif.	6
	d) Perhatian	1. Memberikan dukungan kepada Pegawai yang mengalami kesulitan pribadi	7
		2. Menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.	8

Sumber : khaeruman et al (2021)

3.5.1.2 Definisi Kompetensi (X2)

Kompetensi adalah ciri dasar yang dimiliki oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado, yang mencakup gabungan dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman, nilai, norma, dan tindakan yang secara langsung memengaruhi kemampuan individu dalam memahami konsep dan teori mengenai prosedur pelayanan perizinan dan investasi, mengoperasikan perangkat lunak perkantoran untuk mendukung penyelesaian tugas administrasi, serta mengatur waktu dan menyusun prioritas kerja secara efektif. Kompetensi tidak hanya mencakup keahlian teknis, tetapi juga mencerminkan kapasitas individu yang membedakan antara pegawai dengan kinerja tinggi dan pegawai dengan kinerja yang masih perlu ditingkatkan. Dalam lingkungan organisasi, kompetensi dibedakan menjadi kompetensi inti yang berfokus pada pencapaian tujuan instansi dan kompetensi kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi berbasis sumber daya manusia

menjadi hal yang penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. kompetensi dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Sikap. Adapun indikator Kompetensi dapat dilihat pada tabel 4 kisi-kisi instrumen Kompetensi.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Kompetensi (X2)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kompetensi Sunarsi dkk (2018:105)	a) Pengetahuan	1. Memahami konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja.	1
		2. Mampu menerapkan pengetahuan teknis dalam menyelesaikan masalah.	2
	b) Keterampilan	1. Mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan untuk tugas tertentu .	3
		2. Mengelola waktu dan prioritas kerja secara efisien	4
	c) Sikap	1. Menunjukkan etika kerja yang tinggi dan tanggung jawab.	5
		2. Bekerja sama dengan tim dan mendukung kolaborasi.	6

Sumber : sunarsi dkk (2018:105)

3.5.1.3 Definisi Kinerja Pegawai(Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja nyata, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan kemampuan, loyalitas, dan perilaku profesional pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Kinerja tersebut tercermin dari kemampuan pegawai dalam berinovasi untuk meningkatkan kualitas hasil kerja, mencapai target output yang telah ditetapkan oleh instansi, menunjukkan upaya maksimal dalam penyelesaian tugas sesuai standar kinerja, serta bersikap tanggap terhadap perubahan jadwal kerja dan kebutuhan pelayanan yang mendesak. Penilaian kinerja yang dilakukan secara adil, sistematis, dan transparan menjadi

faktor penting dalam mendorong peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi individu, serta efektivitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja Pegawai dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Efektivitas, 4). Waktu. Adapun indikator Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 5 kisi-kisi instrumen Kinerja Pegawai:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Pegawai Moheriono (2012:114)	a) Kualitas	1. Kepatuhan terhadap standar kerja dan prosedur.	1
		2. Inovasi dalam meningkatkan hasil kerja	2
	b) Kuantitas	1. Jumlah output yang dihasilkan sesuai target	3
		2. Konsistensi dalam mencapai volume kerja yang diharapkan	4
	c) Efektivitas	1. Penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan	5
		2. Mencapai hasil yang diinginkan dengan usaha maksimal	6
	d) Waktu	1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	7
		2. Responsif terhadap perubahan jadwal atau kebutuhan mendesak	8

Sumber : moheriono (2012:114)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun Adapun skala pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-

indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian. Pengukuran variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi(X_2), dan Kinerja Pegawai(Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Nilai yang telah disampaikan akan digunakan sebagai variabel untuk penilaian. Bobot dari jawaban para responden akan diberikan nilai yang terperinci sebagai berikut:

Tabel 3.5
Bobot Jawaban Responden

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi (X_2), dan variabel Kinerja Pegawai(Y), digunakan analisis korelasi serta regresi linier ganda. Ini adalah metode statistik yang umum diterapkan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dan beberapa variabel dependen. SPSS 26 merupakan perangkat lunak yang dirancang khusus untuk menganalisis data statistik. SPSS 26 mampu mendukung hampir semua format file data dan dapat digunakan untuk menyusun laporan dalam bentuk tabel, grafik, atau

diagram dari berbagai distribusi, statistik deskriptif, serta analisis statistik yang lebih mendalam.

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menghitung dan mempresentasikan distribusi setiap jawaban dari peserta dalam kuesioner penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti serta memahami seberapa baik distribusi data X_1 , X_2 , dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung ukuran konsentrasi data seperti rata-rata, median, modus, dan rentang deviasi standar yang diungkapkan untuk memberikan penjelasan yang lebih jelas tentang deskripsi para responden.

3.7.2 Analisis Instrumen Jawaban Responden

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$interval = \frac{5 - 1}{4} = 1$$

Keterangan :

C = Interval

X_n = Nilai Tertinggi

X_1 = Nilai Terendah

K = Jumlah kelas

Jadi perhitungannya adalah :

Setelah besar intervalnya diketahui kemudian dibuatkan rentang skalanya sehingga kategori yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.6
Rentang Skala Nilai dan Kategori Instrumen Jawaban Responden

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	STB
2	1,81 – 2,60	Tidak baik	TB
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik	CB
4	3,41 – 4,20	Baik	B
5	4,21—5,00	Sangat baik	SB

Sumber : Sugiyono 2010

3.7.3 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran Quartil dan Rumus Prosentase sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

3.7.4 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.7.4.1 Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini adalah menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment*, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi(X_2), dan *Kinerja* (Y) adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Gaya Kepemimpinan(X_1)

Hasil analisis validitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dengan jumlah 8 instrumen semuanya valid karena semua instrumen diatas $r = 0,132$. Sehingga setelah dianalisis instrumen variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7
Validitas Instrumen Jawaban Gaya Kepemimpinan

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Tegas	Item 1	0,837	0,132	VALID
	Item 2	0,849	0,132	VALID
Memotivasi	Item 3	0,819	0,132	VALID
	Item 4	0,852	0,132	VALID
Jomunikasi	Item 5	0,864	0,132	VALID
	Item 6	0,836	0,132	VALID
Perhatian	Item 7	0,731	0,132	VALID
	Item 8	0,883	0,132	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompetensi (X₂)

Hasil analisis validitas instrumen variabel Kompetensi (X₂) dengan jumlah 6 instrumen semuanya valid karena semua instrumen diatas $r = 0,132$. Sehingga setelah dianalisis instrumen variabel Kompetensi (X₂) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.8
Validitas Instrumen Jawaban Kompetensi

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Pengetahuan	Item 1	0,856	0,132	VALID
	Item 2	0,896	0,132	VALID
Keterampilan	Item 4	0,824	0,132	VALID
	Item 5	0,854	0,132	VALID
Sikap	Item 6	0,752	0,132	VALID
	Item 7	0,822	0,132	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

3. Uji Validitas Instrumen Jawaban Kinerja Pegawai(Y)

Hasil analisis validitas instrumen variabel *Kinerja Pegawai* (Y) dengan jumlah 8 instrumen semuanya valid karena semua instrumen diatas $r = 0,132$. Sehingga setelah dianalisis instrumen variabel *Kinerja* (Y) memenuhi syarat untuk dijadikan instrumen variabel penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9
Validitas Instrumen Jawaban Kinerja Pegawai

Indikator	Item Pertanyaan	Validitas	Stat Produk Moment (r)	Keterangan
Kualitas	Item 1	0,738	0,132	VALID
	Item 2	0,842	0,132	VALID
Kuantitas	Item 4	0,810	0,132	VALID
	Item 5	0,826	0,132	VALID
Efektivitas	Item 6	0,832	0,132	VALID
	Item 7	0,844	0,132	VALID
Efektifitas	Item 9	0,668	0,132	VALID
	Item 10	0,783	0,132	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

3.7.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2014).

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) *Cronbach*, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α *Cronbach* lebih besar 0,6.

Instrument penelitian variabel tersebut dapat dinyatakan *reliable* dan layak untuk dijadikan variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien *reliable* $> 0,6$. Pada penelitian ini terdapat variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dengan hasil $0,9 > 0,6$, Kompetensi (X_2) dengan hasil $0,9 > 0,6$, Kinerja pegawai (Y) dengan hasil $0,9 > 0,6$.

1. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Uji reliabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan(X_1)	0,936	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

Dari tabel 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha $> 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0,936 dan lebih besar dari 0,6. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Uji reliabilitas dari variabel Kompetensi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Kompetensi

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X2)	0,910	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

Dari tabel 3.11 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kompetensi yaitu 0,909 dan lebih besar dari 0,6. Artinya bahwa variabel Kompetensi dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Pegawai, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.12
Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,914	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25 Tahun 2025

Dari tabel 3.12 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Pegawai memiliki koefisien keandalan atau masuk akal dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,914 dan lebih besar dari 0,6. Artinya bahwa variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Pengujian asumsi klasik ini tertera dengan beberapa langkah pengujian yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Sebagian arti utama dan tujuan dari setiap uji dijabarkan berikut ini.

3.7.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Untuk menentukan normal atau tidaknya sebuah data bisa dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data tersebut tidak normal. Sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka data tersebut normal.

3.7.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinieritas menggunakan metode Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance (TOL). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya Apabila nilai signfikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

3.7.6 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan(X_1) dan Kompetensi(X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai(Y) digunakan analisa korelasi berganda:

$$R_{X_1.X_2.Y} = \frac{\sqrt{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r^2_{X_1.Y})(r^2_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}}{1 - r^2_{X_1.X_2}}$$

Keterangan :

$R_{X_1.X_2.Y}$ = Koefisien korelasi berganda antara Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pegawai

$r_{X_1.Y}$ = Koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

$r_{X_2.Y}$ = Koefisien korelasi antara Kompetensi dan Kinerja Pegawai

$r_{X_1.X_2}$ = Koefisien korelasi berganda Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.13
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,19	Sangat rendah
2	0,20 – 0,39	Rendah
3	0,40 – 0,59	Cukup Kuat
4	0,60 – 0,79	Kuat
5	0,80 – 0,10	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut Riduwan (2010:136):

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi *Multiple*

3.7.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Kompetensi), dengan Y (Kinerja Pegawai). Hubungan fungsi antara satu *variable dependen* dengan lebih dari satu *variable independen* dapat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Bentuk regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Sumber: Hendra \& Nainggolan 2020})$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

e = *error*

3.7.8 Pengujian Hipotesis

Uji - t dan uji - F merupakan contoh dari statistik parametrik yang memerlukan sejumlah asumsi-asumsi kuat dalam peenggunaannya. Jika asumsi-asumsi tersebut sah, maka uji – uji parametrik inilah yang paling besar kemungkinannya untuk menolak H_0 ketika H_0 salah. Syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk membuat uji – t menjadi uji paling kuat adalah observasi – observasi

harus saling independen, observasi – observasi harus ditarik dari populasi yang berdistribusi normal, populasi – populasi tersebut memiliki varians yang sama dan variabel – variabel yang terlibat harus terukur setidaknya dalam skala interval, adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan sebagai berikut :

3.7.8.1 Uji T Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel *independen*. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel *independen*.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Gaya Kepemimpinan) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

$H_a: \beta_1 > 0$ (Kompetensi) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

Hipotesis 2:

$H_0: \beta_2 \leq 0$ (Gaya Kepemimpinan) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

$H_a: \beta_2 > 0$ (Kompetensi) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2^2}}{1-r}$$

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,05$)
2. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)
3. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
4. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.8.2 Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel *independen*. Hipotesa Nol:

Hipotesis 3 :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Gaya Kepemimpinandan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Gaya Kepemimpinandan Kompetensi) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

Untuk menguji hipotesis secara simultan dapat digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$SSr = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat regresi

$SSe = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat *error* (residual)

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%

atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), maka:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel *independen* yaitu Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompetensi(X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap yaitu variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai(Y).
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel *independen* yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja Pegawai(Y).

3.7.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) – satu (1). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan perilaku variabel *dependen*. Nilai yang kecil berarti

dapat menandakan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel *dependen*. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bias terhadap jumlah variabel *independen* yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel *independen*, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Maka digunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen di tambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado merupakan hasil dari transformasi kelembagaan yang mengikuti kebijakan nasional dalam penyederhanaan dan integrasi pelayanan publik. Sebelum menjadi DPMPTSP, fungsi perizinan dan penanaman modal di Kota Manado dilaksanakan oleh Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T). Contohnya, pada tahun 2016, BP2T Kota Manado mengeluarkan izin operasional untuk RSU Manado Medical Center. Transformasi kelembagaan ini diperkuat dengan diterbitkannya Peraturan Walikota Manado Nomor 8 Tahun 2019, yang menetapkan kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja DPMPTSP Kota Manado. Sejak saat itu, DPMPTSP Kota Manado telah mengembangkan berbagai layanan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik, antara lain:

1. Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Terpadu (SIP2T): Platform online untuk pengajuan dan pemrosesan izin non-OSS.
2. Online Single Submission Risk Based Approach (OSS-RBA): Sistem perizinan berusaha berbasis risiko yang terintegrasi secara nasional.
3. Mal Pelayanan Publik (MPP): Pusat layanan terintegrasi yang memudahkan masyarakat dalam mengakses berbagai layanan publik.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Kota Manado merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab atas urusan penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan publik, khususnya pelayanan terpadu satu pintu untuk layanan perizinan dan non-perizinan. Dinas ini bertujuan menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. DPMPTSP Kota Manado memiliki lokasi strategis di kawasan BonB, Jalan Piere Tendean, berdampingan dengan pusat perbelanjaan Manado Town Square. Dinas ini juga menyelenggarakan layanan di Mal Pelayanan Publik Kota Manado, yang merupakan integrasi pelayanan publik di kota tersebut. Sebagai bagian dari komitmennya dalam mendukung perkembangan ekonomi dan pelayanan publik yang lebih baik, DPMPTSP Kota Manado telah mengembangkan layanan perizinan online melalui Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Terpadu (SIP2T), memfasilitasi kerja sama antara pelaku usaha besar dengan UMK, serta mempromosikan investasi melalui kegiatan seminar dan pameran.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi dan Misi merupakan dua elemen penting yang menjadi kompas utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi dari DPMPTSP Kota Manado sebagai berikut:

Visi DPMPTSP

Manado Maju dan Sejahtera sebagai beranda Sulawesi Utara dan Indonesia ke Asia Pasifik.

Misi DPMPTSP

1. Memperkuat iklim investasi yang kondusif.
2. Mendukung pertumbuhan ekonomi daerah.

3. Menyelenggarakan pelayanan perizinan dan non perizinan secara terpadu, profesional, dan akuntabel.
4. Memfasilitasi peningkatan perekonomian yang berkualitas, menurunkan angka kemiskinan dan pengangguran.
5. Menciptakan pelayanan yang mudah, cepat, tepat, akurat, transparan, dan akuntabel.
6. Penguatan Ekonomi Kota yang Bertumpu kepada Industri Jasa, Perdagangan dan Pariwisata.

4.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 4.1
Logo DPMPTSP

Sumber : Internet Google (2025)

Lambang Kota Manado berbentuk pelindung yang melambangkan ketahanan dan keamanan bagi semua warganya. Di bagian atas, terdapat kata “KOTA MANADO” yang menunjukkan identitas wilayah tersebut. Gambar gunung dan laut di tengah lambang menggambarkan kondisi geografis tempat ini yang dikelilingi oleh pegunungan dan berbatasan langsung dengan laut, sekaligus menegaskan keindahan serta kekayaan alamnya. Dua pohon kelapa yang tinggi menunjukkan kesuburan tanah dan hasil pertanian kawasan pantai, sementara

bintang kuning di langit melambangkan keyakinan dan ketaatan kepada Tuhan Yang Maha Esa sebagai dasar kekuatan masyarakat.

Gelombang berwarna biru dan putih menyimbolkan kekayaan laut serta semangat yang dinamis dari warga, sedangkan gambar burung manguni atau burung hantu khas Minahasa melambangkan kebijaksanaan, kecerdasan, dan nilai-nilai budaya lokal. Di bagian bawah, terdapat pita merah yang bertuliskan “Sitou Timou Tumou Tou” yang berarti manusia hidup untuk menghidupkan orang lain. Filosofi tersebut mencerminkan nilai-nilai kebersamaan, solidaritas, dan perhatian sosial yang dijunjung tinggi oleh masyarakat Manado.

Warna-warna pada lambang ini juga menyimpan makna yang dalam: merah menunjukkan keberanian, putih melambangkan kesucian dan ketulusan, hijau menerjemahkan kesuburan dan harapan, sementara biru melambangkan kedamaian dan ketenangan. Secara keseluruhan, lambang Kota Manado mencerminkan identitas daerah, kekayaan alam, nilai-nilai budaya, serta semangat kebersamaan di antara masyarakatnya.

4.1.3 Lokasi dan Telepon Perusahaan



Gambar 4.2 Lokasi Perusahaan
Sumber : Google Maps (2025)

Kantor Wilayah : Kantor Pusat

Area : Manado

Alamat : Jl. Piere Tendean samping Hotel Four Points dan Mantos 3
Kota Manado, Sulawesi Utara

No. Telepon : (0431) 8800556

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Pada DPMPTSP Kota Manado terdapat sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia yang ada pada DPMPTSP Kota Manado, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Data Jumlah Karyawan Menurut Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kepela Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub Bagian Perencanaan	6
4	Sub Bagian Keuangan	4
5	Sub Bagian Umum dan Kepegawain	1
6	Bidang Penanaman Modal	12
7	Bidang Pelayanan Perizinan	14
8	Bidang Pengendalian dan Pengawasan	13
9	Bidang Data dan Informasi	12

Sumber : DPMPTSP Kota Manado (2025)

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan. Berikut adalah struktur organisasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

4.1.6 Uraian Kerja

1. Kepala Dinas

- a) Memimpin dan mengoordinasikan seluruh kegiatan DPMPTSP.
- b) Menetapkan kebijakan teknis di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan.
- c) Mengawasi pelaksanaan tugas di lingkungan DPMPTSP.
- d) Menyusun rencana strategis dan program kerja dinas.
- e) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekertaris

- a) Menyelenggarakan administrasi umum, keuangan, dan kepegawai.
- b) Mengelola perencanaan program dan anggaran DPMPTSP.
- c) Menyediakan dukungan administratif bagi seluruh bidang di DPMPTSP.

3. Sub Bagian Perencanaan

- a) Menyusun rencana program kerja dan kegiatan Sekretariat yang berbasis kinerja.
- b) Mengkoordinasikan rencana program dan kegiatan dengan unit kerja terkait.
- c) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan dan evaluasi program.
- d) Mengelola data dan informasi perencanaan sebagai bahan pengambilan Keputusan.

4. Sub Bagian Keuangan

- a) Menyusun rencana anggaran dan belanja dinas.
- b) Melaksanakan administrasi keuangan, termasuk pencairan dan pertanggungjawaban anggaran.
- c) Menyusun laporan keuangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- d) Mengelola aset dan inventarisasi barang milik dinas.

5. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a) Menyelenggarakan administrasi umum, termasuk surat-menyurat dan kearsipan.

- b) Mengelola urusan kepegawaian, seperti pengangkatan, mutasi, dan penilaian kinerja pegawai.
- c) Mengatur kebutuhan perlengkapan dan rumah tangga dinas.
- d) Menyusun laporan administrasi umum dan kepegawaian.

6. Bidang Penanaman Modal

- a) Merumuskan kebijakan dan strategi penanaman modal di Kota Manado.
- b) Melaksanakan promosi dan fasilitasi penanaman modal.
- c) Menyusun data dan informasi potensi investasi daerah.
- d) Memonitor dan mengevaluasi realisasi investasi.

7. Bidang Pelayanan Perizinan

- a) Menyelenggarakan pelayanan perizinan dan non-perizinan secara terpadu.
- b) Menyusun standar operasional prosedur (SOP) pelayanan perizinan.
- c) Melakukan verifikasi dan evaluasi terhadap permohonan izin
- d) Mengembangkan sistem informasi pelayanan perizinan.

8. Bidang Pengendalian dan Pengawasan

- a) Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan perizinan dan penanaman modal.
- b) Menindaklanjuti pelanggaran terkait perizinan dan investasi.
- c) Menyusun laporan hasil pengawasan dan rekomendasi perbaikan.
- d) Berkoordinasi dengan instansi terkait dalam penegakan peraturan.

9. Bidang Data dan Informasi

- a) Mengelola data dan informasi terkait penanaman modal dan perizinan.
- b) Menyediakan layanan informasi kepada masyarakat dan investor.
- c) Mengembangkan sistem informasi manajemen DPMPTSP.
- d) Melakukan analisis data untuk mendukung pengambilan Keputusan.

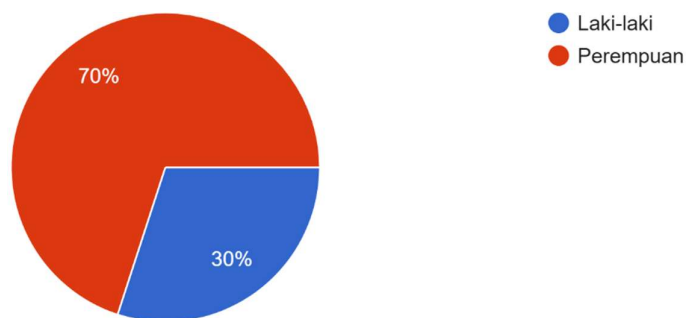
4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada DPMPTSP Kota Manado dengan sampel penelitian nasabah yang ada di kantor cabang. Sebanyak 45 responden telah memberikan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, akan disajikan profil responden secara umum dengan fokus pada variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

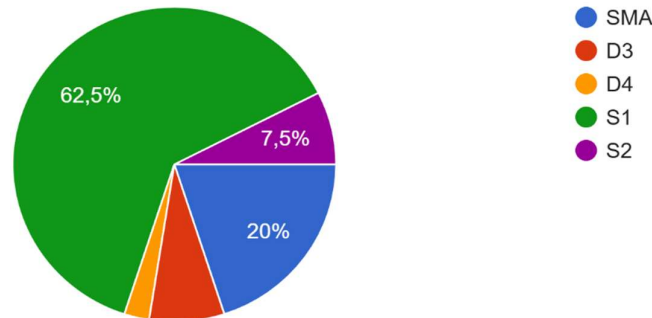
Hasil survei menunjukkan bahwa distribusi gender nasabah cenderung lebih condong ke perempuan. Ada 28 nasabah perempuan, yang merupakan 70% dari total nasabah, sementara hanya ada 12 nasabah laki-laki, yang merupakan 30%. Angka spesifiknya divisualisasikan dalam Gambar 4.5.



Gambar 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

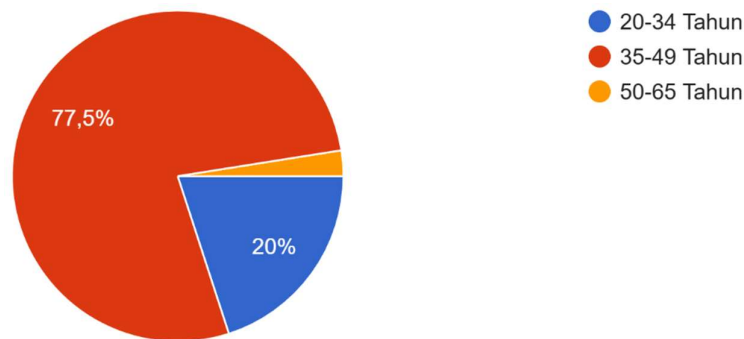
Berdasarkan pendidikan pegawai yang paling banyak ditemui yaitu S1 sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 62,5%, Pendidikan SMA sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 20 %, S2 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, D3 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, D4 sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada gambar 4.6. berikut :



Gambar 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan
 Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, nasabah pada DPMPSTSP Kota Manado adalah mereka yang berada pada *range* usia 20 – 34 tahun yaitu sebanyak 8 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 20%. Usia 35-49 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, usia 50-65 tahun yaitu sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 2,5. Jumlah nasabah berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut :



Gambar 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Usia
Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada pada DPMPTSP Kota Manado cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi pegawai untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado yang paling banyak adalah yang nasabah perempuan dengan persentase 70%, nasabah yang mempunyai umur antara 35-49 tahun dengan persentase 77,5%, sedangkan untuk pendidikan paling banyak adalah pelajar atau mahasiswa dengan jumlah 25 orang atau 62,5%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variabel sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan Kinerja Pegawai maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil

analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja pegawai (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 45 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan data *Analysis* dari SPSS versi 25. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y)

Statistik Deskriptif	Gaya Kepemimpinan(X_1)	Kompetensi (X_2)	Kinerja (Y)
Mean	26.53	22.95	32.05
Standard Error	1.10	0.71	0.83
Median	24	22	32
Mode	20	21	28
Standard Deviation	6.95	4.49	5.26
Sample Variance	48.4	20.20	27.69
Kurtosis	-0.64	-1.12	-0.35
Skewness	0.70	0.29	-0.12
Range	25	14	20
Minimum	15	16	20
Maximum	40	30	40
Sum	1061	918	1282
Count	40	40	40

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi serta Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut.

4. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Gaya Kepemimpinan pada Tabel 4.2 diperoleh nilai Maximum 40 dan Minimum 15 atau memiliki Range 25 serta nilai Sample Variance 48,4 dengan nilai Standard Error 1,10. Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan pada DPMPTSP Kota Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.2 tersebut juga diperoleh nilai Mean 26,53 dengan nilai Skewness 0,70 dan nilai Kurtosis -0,64 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Gaya Kepemimpinan di sekitar nilai Median 24. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan pada DPMPTSP Kota Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 6,95. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan pada DPMPTSP Kota Manado belum maksimal.

5. Deskripsi Variabel Kompetensi (X_2)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Kompetensi pada Tabel 4.2 diperoleh nilai Maximum 30 dan Minimum 16 atau memiliki Range 14 serta nilai Sample Variance 20,20 dengan nilai Standard Error 0,71. Hal ini menggambarkan bahwa Kompetensi pada DPMPTSP Kota Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.2 tersebut juga diperoleh nilai Mean 22,95 dengan nilai Skewness 0,29 dan nilai Kurtosis -1,12 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Kompetensi di sekitar nilai Median 22. Hal ini menggambarkan

bahwa variabel Kompetensi pada DPMPTSP Kota Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,49. Dengan kata lain Kompetensi pada DPMPTSP Kota Manadobelum maksimal.

6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Kinerja pada Tabel 4.2 diperoleh nilai Maximum 40 dan Minimum 20 atau memiliki Range 20 serta nilai Sample Variance 27,69 dengan nilai Standard Error 0,83. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja pada DPMPTSP Kota Manado memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.2 tersebut juga diperoleh nilai Mean 32.05 dengan nilai Skewness -0.12 dan nilai Kurtosis 0,35 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Kinerja disekitar nilai Median 32. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kinerja pada DPMPTSP Kota Manado terdistribusi normal dengan Standard Deviation 5,26. Dengan kata lain *Kinerja* pada DPMPTSP Kota Manado belum maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel *independen* yaitu Gaya Kepemimpinan(X_1), dan variabel Kompetensi (X_2) dan satu variabel *dependen* Kinerja (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi serta variabel Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	STB
2	1,81 – 2,60	Tidak baik	TB
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik	CB
4	3,41 – 4,20	Baik	B
5	4,21—5,00	Sangat baik	SB

Sumber : Hasil Pengelolaan data 2025

1. Gaya Kepemimpinan (Variabel X₁)

Gaya Kepemimpinan ini akan menggambarkan penilaian pegawai mengenai Gaya Kepemimpinan yang ada di DPMPTSP Kota Manado. Variabel Gaya Kepemimpinan diukur dari 8 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) Tegas, 2) Memotivasi, 3) Komunikasi, 4) Perhatian.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.4 menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Gaya Kepemimpinan DPMPTSP Kota Manado dikategorikan cukup baik dan ada juga yang sudah baik. Dari hasil analisis dari 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,29) berada pada kategori cukup baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Gaya Kepemimpinan dikategorikan cukup baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai Gaya Kepemimpinan di DPMPTSP Kota Manado dapat dilihat pada Tabel 4.4 dibawah ini sebagai berikut

Tabel 4.4
Instrumen Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan (X1) Pada DPMPTSP
Kota Manado

INSTRUMEN JAWABAN GAYA KEPEMIMPINAN (X1)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
TEGAS												
X1	1	2,5%	9	22,5%	15	37,5%	9	22,5%	6	15,0%	3.25	CB
X2	3	7,5%	9	22,5%	12	30,0%	9	22,5%	7	17,5%	3.20	CB
Mean Indikator											3.23	CB
MEMOTIVASI												
X3	1	2,5%	11	27,5%	15	37,5%	7	17,5%	6	15,0%	3.15	CB
X4	1	2,5%	5	12,5%	19	47,5%	8	20,0%	7	17,5%	3.38	CB
Mean Indikator											3.27	CB
KOMUNIKASI												
X5	0	0%	7	17,5%	16	40,0	8	20,0%	9	22,5%	3.48	B
X6	0	0%	10	25,0%	11	27,5%	12	30,0%	7	17,5%	3.40	B
Mean Indikator											3.44	B
Mean Variabel												
PERHATIAN												
X7	1	2,5%	5	12,5	15	37,5%	13	32,5%	6	15,0%	3,45	B
X8	0	0%	8	20,0%	20	50,0%	7	17,5%	5	12,5%	3.23	CB
Mean Indikator											3.23	CB
Mean Variabel											3.29	CB

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

2. Kompetensi (Variabel X₂)

Kompetensi ini akan menggambarkan penilaian nasabah mengenai Kompetensi yang ada di DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Variabel Kompetensi diukur dari item atau instrumen yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) *Pengetahuan* 2) *Keterampilan*, 3) *Sikap*.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.5 menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Kompetensi DPMPTSP Kota Manado baik. Dari hasil analisis dari 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,86) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Kompetensi dikategorikan sudah sangat baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai Kompetensi di DPMPTSP Kota Manado dapat dilihat pada Tabel 4.5 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.5
Instrumen Jawaban Responden Kompetensi Pada DPMPTSP Kota Manado

INSTRUMEN JAWABAN KOMPETENSI (X2)													
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori	
	1		2		3		4		5				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
PENGETAHUAN													
X1	0	0%	1	2,5%	18	45,0%	13	32,5%	8	20,0%	3,70	B	
X2	0	0	5	12,5%	8	20,0%	16	40,0%	11	27,5%	3.83	B	
Mean Indikator											3.83	B	
KETERAMPILAN													
X3	1	2,5%	4	10,0%	12	30,0%	14	35,0%	9	22,5%	3.65	B	
X4	1	2,5%	3	7,5%	13	32,5%	13	32,5%	10	25,0%	3.70	B	
Mean Indikator											3.68	B	
SIKAP													
X5	0	0%	0	0%	9	22,5%	19	47,5%	12	30,0%	4.08	B	
X6	0	0%	0	0%	12	30,0%	16	40,0%	12	30,0%	4.00	B	
Mean Variabel											Mean Indikator	4.04	B
												3.85	B

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

3. Kinerja (Variabel Y)

Kinerja ini akan menggambarkan penilaian nasabah mengenai Kinerja yang ada di DPMPTSP Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Variabel Kinerja diukur dari 8 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan empat indikator : 1) Kualitas 2) Kuantitas, 3) Efektivitas, 4 waktu.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel. 4.6 menunjukan bahwa instrument jawaban responden Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado sangat baik. Dari hasil analisis dari 8 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (4.01) berada pada kategori sangat baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan sudah baik. Berikut tanggapan dari responden mengenai Kinerja di DPMPTSP Kota Manado dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pada DPMPTSP Kota Manado

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA PEGAWAI (Y)												
ITEM	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	1		2		3		4		5			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
KUALITAS												
X1	0	0%	0	0%	7	17,5%	22	55,0%	11	27,5%	4.10	B
X2	1	2,5	1	2,5%	7	17,5%	20	50,0%	11	27,5%	3.98	B
Mean Indikator											4.04	B
KUANTITAS												
X3	1	2,5%	1	2,5%	12	30,0%	11	27,5%	15	37,5%	3.95	B
X4	0	0%	0	0%	8	20,0%	17	42,5%	15	37,5%	4.18	B
Mean Indikator											4.07	B
EFEKTIVITAS												
X5	0	0%	3	7,5	8	20,0%	16	40,0%	13	32,5%	3.98	B
X6	0	0%	1	2,5%	8	20,0%	20	50,0%	11	27,5%	4.03	B
Mean Indikator											4.01	B
Mean Variabel												
WAKTU												
X7	0	0%	0	0	8	20%	22	55,0%	10	25,0%	4.05	SB
X8	1	2,5%	2	5,0%	9	22,5%	20	50,0%	8	20,0%	3.80	SB
Mean Indikator											3.93	SB
Mean Variabel											4.01	SB

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

4.2.4 Total Skor Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total Skor Gaya Kepemimpinan(X_1)

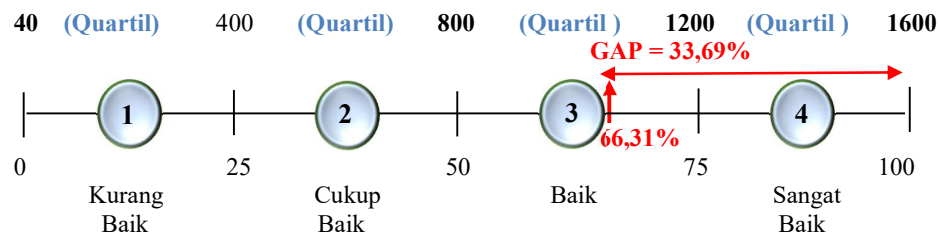
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 8 dan jumlah responden = 40, maka skor tertinggi = $5 \times 8 \times 40 = 1600$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 40 responden variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) = 1600. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 40 responden variabel Gaya Kepemimpinan yaitu : $1600 : 1061 \times 100 = 66.31 \%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Gaya
Kepemimpinan(X1)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	8					
3	Jumlah Responden	40					
4	Total Skor Jawaban Tertinggi	1600	Total Skor Tertinggi = 5 x 8 x 40 = 1600				
5	Total Skor Jawaban	1061					
6	Total Skor Prosentase	66.31	GAP = 33.69				
7	Quartil (Empat Bagian Yang Sama)	400					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			40	400	800	1200	1600

Sumber Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.7
Total Skor Gaya Kepemimpinan(X1)
Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Gaya Kepemimpinan(X₁) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1200. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 66,31% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan(X₁) sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 33,69% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja DPMPTSP Kota Manado.

2. Total Skor Kompetensi (X₂)

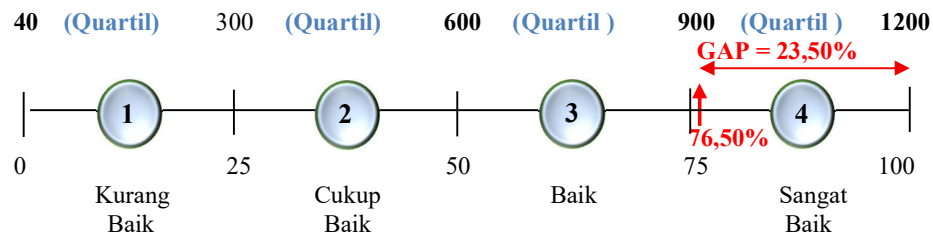
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 6 dan jumlah responden = 40, maka skor tertinggi yaitu $5 \times 6 \times 40 = 1200$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 40 responden variabel Kompetensi(X₂)= 918. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 40 responden variabel Kompetensi yaitu : $1200 : 918 \times 100 = 76,50\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Kompetensi (X₂)

NO	ANALISA TOTAL SKOR X2	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	6					
3	Jumlah Responden	40					
4	Total Skor Jawaban Tertinggi	1200	Total Skor Tertinggi = $5 \times 6 \times 40 = 1200$				
5	Total Skor Jawaban	918					
6	Total Skor Prosentase	76.50	GAP = 23.50				
7	Quartil (Empat Bagian Yang Sama)	300					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			40	300	600	900	1200

Sumber : Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.8
Total Skor Kompetensi (X₂)
Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.9 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kompetensi (X_2) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 900 Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 76,50% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 31,38% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja DPMPTSP Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado.

3. Total Skor Kinerja (Y)

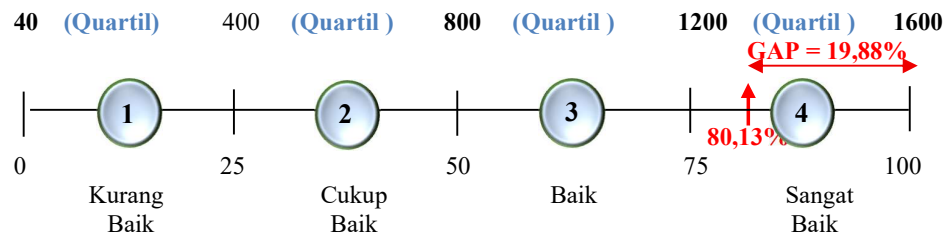
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 8 dan jumlah responden = 40, maka skor tertinggi = $5 \times 8 \times 40 = 1600$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 40 responden variabel Kinerja (Y) = 1182. Dengan demikian presentase total instrumen jawaban 40 responden variabel Kinerja yaitu : $1600 : 91282 \times 100 = 80,13\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel *Kinerja* (Y)

NO	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	8					
3	Jumlah Responden	40					
4	Total Skor Jawaban Tertinggi	1600	Total Skor Tertinggi = $5 \times 8 \times 40 = 1600$				
5	Total Skor Jawaban	1282					
6	Total Skor Prosentase	80.13	GAP = 19.88				
7	Quartil (Empat Bagian Yang Sama)	551,25					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			40	400	800	1200	1600

Sumber : Data Pengolahan MS.Excel Tahun 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.9
Total Skor Kinerja (Y)
Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Gambar 4.10 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1200 Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 80,13% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Kinerja* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 19,88% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja DPMPTSP Kota Manado.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

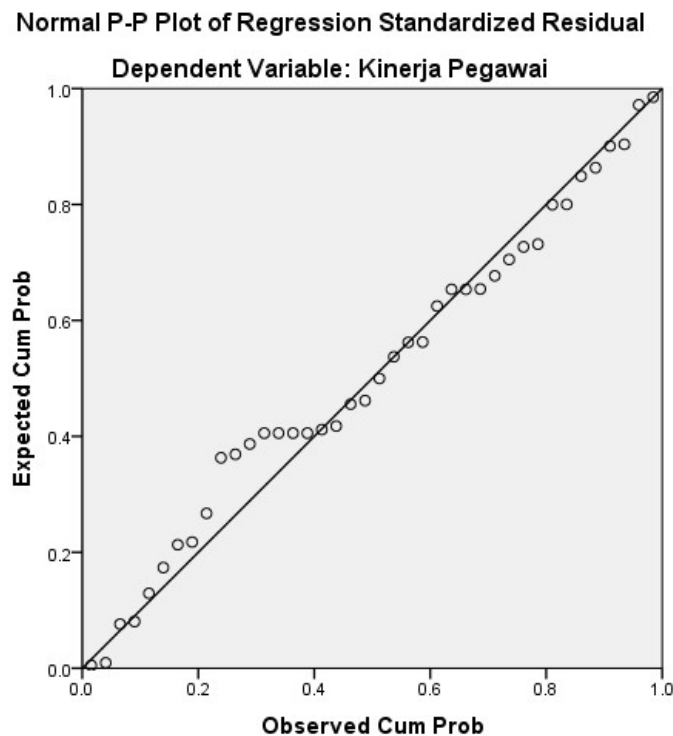
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelolah harus mernyebar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Salah satu syarat penting dalam analisis kuantitatif adalah normalitas data. Untuk itu, dilakukan uji normalitas menggunakan P-P Plot pada variabel Kinerja

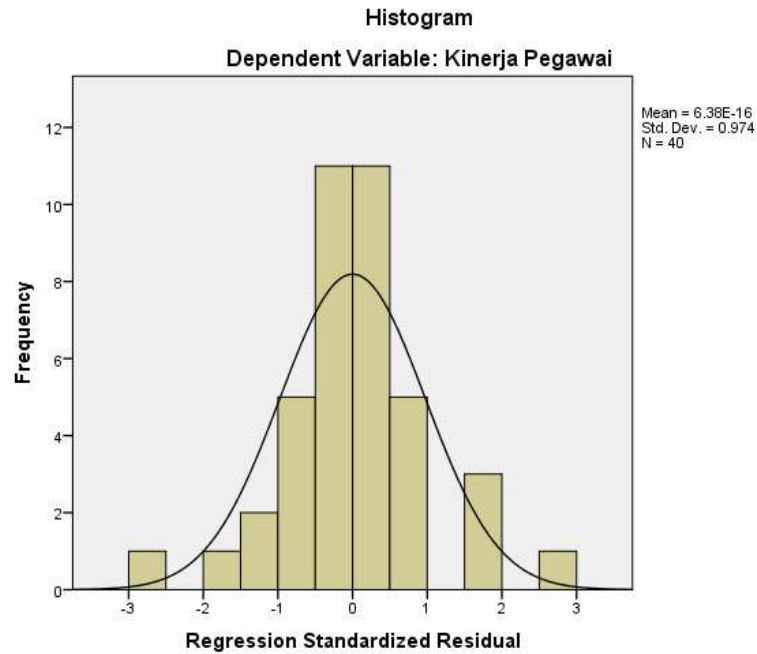
(Y) dan variabel independen Gaya Kepemimpinan(X_1) serta Kompetensi(X_2). Hasil uji menunjukkan bahwa data menyebar secara normal jika titik-titik data pada grafik mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan visualisasi pada gambar 4.11, dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki distribusi normal. Artinya, data dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kinerja menyebar secara merata dan mengikuti pola kurva normal. Kondisi ini memenuhi asumsi statistik yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut. Seperti terlihat dalam gambar 4.11 Grafik Normal P-P Plot dibawah ini



Gambar 4.10
Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025



Gambar 4.11
Grafik Histogram

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025

Histogram diatas menunjukkan bahwa data menyebar membentuk pola distribusi normal dimana kemencengan antara sisi kanan dan kiri membentuk suatu pola bentuk lonceng yang hampir sempurna.

2. Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompetensi (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X1 Dengan X2

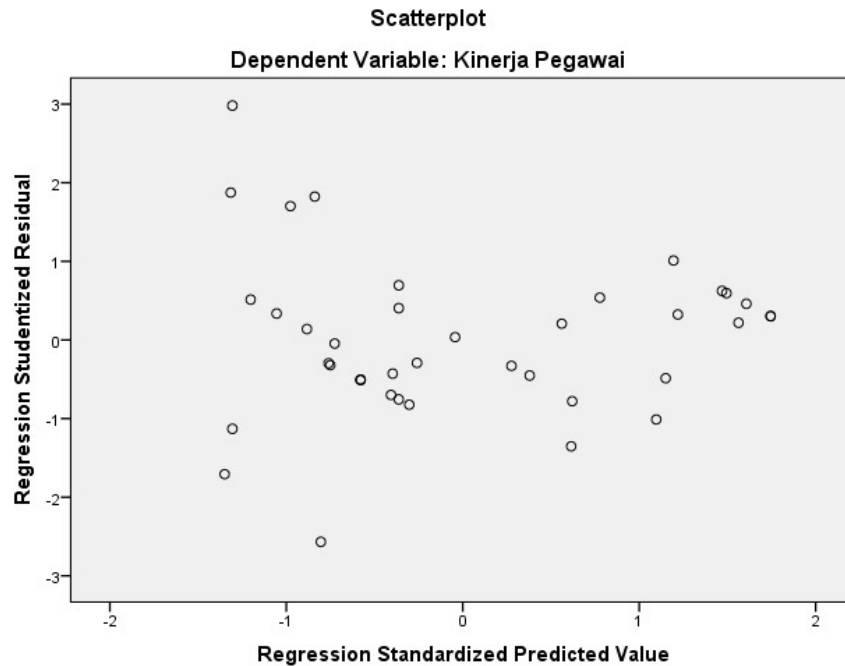
<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	11.805	2.945		4.009	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.137	.115	.181	1.195	.240	.502	1.991
	Kompetensi	.724	.177	.618	4.078	.000	.502	1.991
<i>a. Dependent Variable: Customer Interest</i>								

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki Nilai Tolerance $0,502 > 0,100$ hasil yang sama pada variabel Kompetensi memiliki Nilai Tolerance $0,502 > 0,100$. Kedua variabel *independen* yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



Gambar 4.12
Normal Scatterplot

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.13 diatas terlihat data variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi(X_2) dan Kinerja (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal dari diri pegawai maupun eksternal yang berkaitan dengan kinerja itu sendiri. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2, telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini. Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 40 pegawai pada DPMPTSP Kota Manado diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis antar variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan X_1 dan Kinerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Gaya Kepemimpinan(X_1) terhadap Kinerja (Y) nasabah DPMPTSP Kota Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 25 seperti terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlation					
Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	Kinerja	Gaya Kepemimpinan		
	Gaya Kepemimpinan	1.000			.617
	Kinerja Pegawai	.617			1.000
	Gaya Kepemimpinan	.			.000
	Kinerja Pegawai	.000			.
N	Kinerja Pegawai	40			40
	Gaya Kepemimpinan	40			40

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	411.497	1	411.497	23.394	.000 ^b	
Residual	668.403	38	17.590			
Total	1079.900	39				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan(X1)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.660	2.646		7.430	.000		
Gaya Kepemimpinan	.467	.097	.617	4.837	.000	1.000	1.000

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617 ^a	.381	.365	4.194	2.284
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,617$ menunjukkan bahwa Gaya hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Nilai koefisien determinasi $R Square$ yaitu $r^2 = 0,381$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado 38.1% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, sedang sisanya 68.9% dipengaruhi faktor lain.

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan antar variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut 19,66 adalah nilai konstant dan 0,46 X_1 angka tersebut menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y Kinerja Pegawai jika terjadi perubahan 1 satuan pada X_1 gaya Kepemimpinan Jadi Persamaan regresi antar variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai $Y = 19,66 + 0,46 X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado ditentukan oleh Gaya Kepemimpinan. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta

yaitu 19,66 dengan Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,46 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai dimana untuk perhitungan satuannya yaitu $1 \times 0,46 + 19,66$ menjadi sebesar 20,12 satuan. Sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan dikurangi satuan dengan perhitungan yaitu $1 \times 0,46 - 19,66$ maka akan menurun sebesar 19.20 satuan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 19,66 berarti tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan, maka skor Kinerja Pegawai adalah 19,66. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12, sebagai berikut:

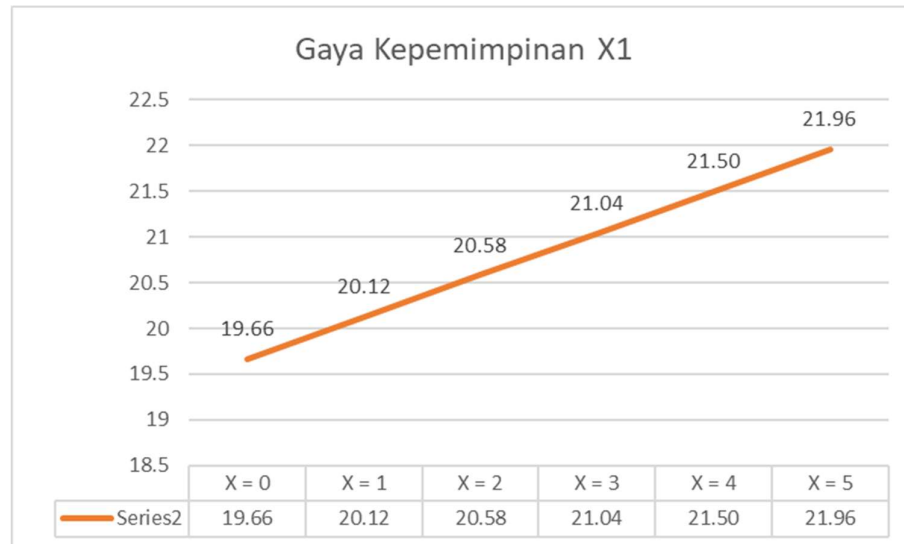
Tabel 4.12
Peningkatan Secara Parsial Gaya Kepemimpinan(X1) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Nilai X1	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	0	19.66
2	X = 1	1	20.12
3	X = 2	2	20.58
4	X = 3	3	21.04
5	X = 4	4	21.50
6	X = 5	5	21.96

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.12 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Untuk itu DPMPTSP Kota Manado perlu mengembangkan strategi Gaya Kepemimpinan yang mendorong tumbuhnya rekomendasi secara alami dari para nasabah, sehingga mereka dengan antusias merekomendasikan layanan Tabungan

Emas Digital kepada calon nasabah maupun nasabah aktif di produk atau layanan lain. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Gaya Kepemimpinan dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.14 berikut ini:



Gambar 4.13
Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Peningkatan
Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Dengan demikian hipotesis kedua : "Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado" dapat diterima.

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Kompetensi X₂ dan Kinerja Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) nasabah DPMPTSP Kota Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 25 seperti terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Korelasi, Regresi Sederhana dan Model Summary Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Correlation					
		Kinerja	Kompetensi		
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000			.746
	Kompetensi	.746			1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.			.000
	Kompetensi	.000			.
N	Kinerja Pegawai	40			40
	Kompetensi	40			40

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	600.941	1	600.941	47.678	.000 ^b
Residual	478.959	38	12.604		
Total	1079.900	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					
b. Predictors: (Constant), Kompetensi(X2)					

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	12007	2.956		4061	.000		
	Kompetensi	.873	.126	.746	6905	.000	1.000	1.000

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.746 ^a	.556	.545	3.550	2.029
a. Predictors: (Constant), Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Versi 25 Tahun 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,746$ menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Nilai koefisien determinasi $R Square$ yaitu $r^2 = 0,556$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. 55,6% dipengaruhi oleh Kompetensi, sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi faktor lain.

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan antar variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut $12,00$ adalah nilai konstanta dan $0,87 X_2$ angkat tersebut menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y Kinerja Pegawai jika terjadi perubahan 1 satuan pada X_2 jadi persamaan regresi antar variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai $Y = 12,00 + 0,87$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado ditentukan oleh Kompetensi. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta yaitu $12,00$ dengan Koefisien regresi variabel Kompetensi sebesar $0,87$ signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil.

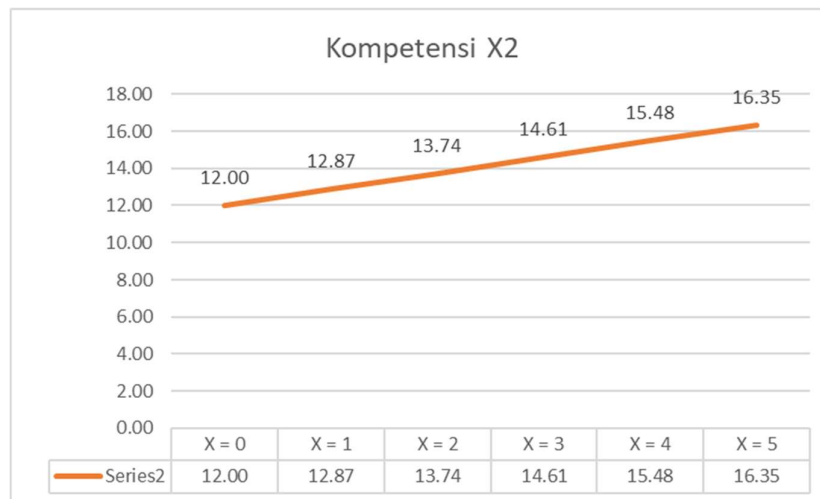
Jadi apabila Kompetensi ditingkatkan maka akan semakin diaman untuk perhitungan satuannya yaitu $1 \times 0,87 + 12,00$ menjadi sebesar 12,87. Sebaliknya jika Kompetensi dikurangi satuan dengan perhitungan yaitu $1 \times 0,87 - 12,00$ maka akan menurunkan 11,13 satuan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 12,00 berarti tanpa adanya variabel Kompetensi, maka skor Kinerja Pegawai adalah 12,00. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Kompetensi maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.14, sebagai berikut.

Tabel 4.14
Peningkatan Secara Parsial Kompetensi(X2)Terhadap Kinerja (Y)

No	Nilai X2	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	12.00	12.00
2	X = 1	12.87	11.13
3	X = 2	13.74	10.26
4	X = 3	14.61	9.39
5	X = 4	15.48	8.52
6	X = 5	16.35	7.65

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.14 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Kompetensi secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Untuk itu DPMPTSP Kota Manadoperlu mengoptimalkan Kompetensi yang dilakukan oleh karyawan secara efektif dan persuasif, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Kompetensi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.15 berikut ini:



Gambar 4.14
Pengaruh Variabel Kompetensi (X2) Terhadap Peningkatan Variabel
Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Dengan demikian hipotesis kedua : "Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota manado" dapat diterima.

3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan X_1 dan Kompetensi X_2 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompetensi(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) DPMPTSP Kota Manado. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS versi 25 seperti terlihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Korelasi, Regresi Berganda dan Model Summary Gaya Kepemimpinan(X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap kinerja Pegawai (Y)

Correlations					
		Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Kompetensi	
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.617	.746	
	Gaya Kepemimpinan	.617	1.000	.706	
	Kompetensi	.746	.706	1.000	
Sig. (1-tailed)	Gaya Kepemimpinan	.	.000	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.001	
	Kompetensi	.000	.000	.	
N	Gaya Kepemimpinan	40	40	40	
	Gaya Kepemimpinan	40	40	40	
	Kompetensi	40	40	40	

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	618.740	2	309.370	24.821	.000 ^b
	Residual	461.160	37	12.464		
	Total	1079.900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.805	2.945		4.009	.000		
	Gaya Kepemimpinan	.137	.115	.181	1.195	.240	.502	1.991
	Kompetensi	.724	.177	.618	4.078	.000	.502	1.991

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.757 ^a	.573	.550	3.530	2.151	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 25 Tahun 2025

Hasil analisis korelasi dan regresi variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai,

dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,757$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,573$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado 57,3% dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi faktor lain.

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diinterpretasikan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebagai berikut 11,80 Y yang adalah nilai konstant sedangkan 0.137 X_1 , 0.724 X_2 angka tersebut menunjukkan seberapa besar perubahan pada Y Kinerja Pegawai jika terjadi perubahan 1 satuan pada X_1 dan X_2 Jadi Persamaan regresi antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai $Y = 11,80 + 0,137 + 0,742$ menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado di tentukan oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,137 dan Kompetensi sebesar 0,724 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai dimana untuk perhitungan satuannya yaitu $1 \times 0,137 X_1 + 0,724 X_2$ menjadi sebesar 12,07 satuan. Sebaliknya jika Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan

Kinerja Pegawai menjadi sebesar 11.53 karena $0,137 X_1 - 0,724 X_2$. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 11,80 berarti tanpa adanya Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi, besar skor Kinerja Pegawai adalah 11,80. disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi maka akan berdampak terhadap peningkatan *variable* Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.16, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Peningkatan Secara Simultan Gaya Kepemimpinan(X_1) dan
Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0 0	11.80	11.80
2	X = 1 1	12.07	11.53
3	X = 2 2	12.35	11.25
4	X = 3 3	12.62	10.98
5	X = 4 4	12.90	10.70
6	X = 5 5	13.17	10.43

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.16 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan dan variabel Kompetensi secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variabel Kinerja Pegawai . Untuk itu DPMPTSP Kota Manado perlu mengubah Gaya Kepemimpinan dan meningkatkan Kompetensi yang baik oleh pegawai agar memperkuat kinerja. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.16 berikut ini :



Gambar 4.15

Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Dengan demikian hipotesis ketiga : ”Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado” dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t_{Stat}) dan F hitung (F_{hit}) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini:

- 1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Gaya Kepemimpinan X_1 Terhadap Kinerja Pegawai Y**

Uji statistik *t* pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variabel Gaya Kepemimpinan X_1 terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Summary Output Coefficients Variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	19.660	2.646		7.430	.000	
	Gaya Kepemimpinan	.467	.097	.617	4.837	.000	1.000 1.000

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 25 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 4.837 sedangkan t_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2.026 dengan demikian $t_{hitung} = 4.837 > t_{tabel} = 2,026$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan(X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) DPMPTSP Kota Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan

prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 19.660 + 0.467 X_1$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 1** pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado)

$H_a: \beta_1 > 0$ (Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Gaya Kepemimpinan dengan t_{hitung} 4.837 lebih besar dari t_{tabel} 2.026 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Kompetensi X_2 terhadap Kinerja Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Kompetensi X_2 terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4.18
Summary Output Coefficients Variabel Kompetensi (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	12007	2.956		4.061	.000	
	Kompetensi	.873	.126	.746	6.905	.000	1.000 1.000

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Kompetensi(X₂) sebesar 6.905 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = N-k-1 = 40-2-1 = 37 dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel *independen* adalah sebesar 2,026 dengan demikian t hitung = 6.905 > t tabel = 2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 12,007 + 0,873 X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H₀) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 2** uji t yaitu :

- H₀: $\beta_1 \leq 0$ (Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado)
- H_a: $\beta_1 > 0$ (Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Kompetensi dengan t_{hitung} 6.905 lebih besar dari t_{tabel} 2,018 yang berarti variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

3. Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependen* dengan baik atau apakah variabel *independen* secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen*. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel *independen* Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap variabel *dependen* Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS versi 25 sebagai berikut :

Tabel 4.19
Summary Output Anova Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	618.740	2	309.370	24.821
	Residual	461.160	37	12.464	
	Total	1079.900	39		

a. Dependent Variable: *Kinerja*

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 25 Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) sebesar 24.821. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = n - k = 40 - 2 = 38$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka di dapat angka F_{tabel} sebesar 3,21.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu:

- $H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan *Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado*)
- $H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan *Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado*)

Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama dengan $F_{\text{hitung}} = 24.821 > F_{\text{tabel}} = 3,25$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan yang efektif mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pegawai. Pemimpin yang mampu menunjukkan perilaku kepemimpinan yang baik akan mendorong pegawai bekerja optimal sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, suasana kerja menjadi kondusif, komunikasi lebih terbuka, serta tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien. Oleh karena itu, DPMPTSP Kota Manado perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelayanan publik dapat berjalan maksimal.

Menurut Robbins & Judge (2017), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan pemimpin saat memengaruhi bawahannya, baik melalui arahan, motivasi, maupun dukungan. Northouse (2018) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Yukl (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mencakup strategi komunikasi, pengambilan keputusan, serta pemberdayaan bawahan, di mana pemimpin yang mampu beradaptasi akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Lestari (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat di DPMPTSP Kota Manado menjadi

salah satu faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai serta pelayanan publik yang berkualitas.

Untuk membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan peningkatan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado ternyata memiliki korelasi yang kuat terhadap peningkatan kinerja organisasi. Namun secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan di DPMPTSP Kota Manado dikategorikan cukup baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai 2,61 – 3,40, maka nilai mean variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,29 dan termasuk kategori cukup baik. Meskipun demikian, penerapan gaya kepemimpinan di DPMPTSP Kota Manado masih menghadapi tantangan sehingga peran pemimpin dalam memaksimalkan motivasi, komunikasi, serta pemberdayaan pegawai belum berjalan secara optimal. Akibatnya, permasalahan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui Gaya Kepemimpinan masih sering ditemukan. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden pada sub indikator penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan sudah cukup baik, tetapi masih terdapat kesenjangan atau gap walaupun relatif kecil. Beberapa masalah yang ditemukan antara lain: 1) Pimpinan masi kurang konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan di tempat kerja.. 2) Pimpinan masi kurang memberikan apresiasi dan dukungan semangat kepada pegawai atas hasil kerjanya. 3) Pimpinan masi kurang memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim saat menghadapi tantangan. 4) Pimpinan masi kurang memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami kesulitan pribadi.

Sedangkan dari hasil temuan penelitian, terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang secara aktif merasakan dampak positif dari penerapan Gaya

Kepemimpinan, yang dikategorikan baik dengan rentang nilai antara 3,41 hingga 4,20. Hasil observasi juga menunjukkan adanya aspek-aspek Gaya Kepemimpinan yang berjalan dengan baik dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado, yaitu: 1)_ Pimpinan mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan tanggapan yang konstruktif. 2) Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas serta mendengarkan pendapat tim.

Akibat kurang maksimalnya penerapan Gaya Kepemimpinan tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado. Untuk itu, pimpinan perlu memberdayakan kepemimpinan dengan,1) Pimpinan perlu lebih konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan di tempat kerja sehingga tercipta kepastian, keadilan, dan kedisiplinan yang mendorong kinerja pegawai, 2) Pimpinan sebaiknya memberikan apresiasi dan dukungan semangat kepada pegawai atas hasil kerjanya, agar pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan lebih berkomitmen dalam bekerja, 3) Pimpinan perlu memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim saat menghadapi tantangan, sehingga tercipta rasa percaya diri, solidaritas, dan kekompakan tim dalam menyelesaikan pekerjaan 4) Pimpinan sebaiknya memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai yang mengalami kesulitan pribadi, agar pegawai merasa diperhatikan dan tetap memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada, di mana instrumen jawaban keseluruhan mengenai Gaya Kepemimpinan di DPMPTSP Kota Manado sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis persentase total skor Gaya Kepemimpinan yaitu 66,31% yang dikategorikan baik,

walaupun masih terdapat kesenjangan 33,69% yang perlu diupayakan dalam mengoptimalkan penerapan kepemimpinan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus mendukung tercapainya pelayanan publik yang berkualitas di DPMPTSP Kota Manado.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.837 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 4.837 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,025 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,617$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,381 mempunyai arti bahwa sebesar 38% variasi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado dipengaruhi oleh variasi Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar

62% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,467. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Gaya Kepemimpinan maka semakin rendah tingkat Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Secara empiris dibuktikan oleh Sari (2022), Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai karena arahan, motivasi, dan dukungan yang diberikan pemimpin dianggap lebih nyata dan dapat dirasakan langsung oleh bawahan. Oleh karena itu, pegawai lebih percaya pada pemimpin yang mampu memberikan bimbingan, teladan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dibandingkan dengan instruksi yang bersifat formal semata. Dengan cara ini, Gaya Kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Gaya Kepemimpinan mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Ini sejalan dengan pendapat Pratama (2022), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor

paling efektif dalam memengaruhi perilaku, motivasi, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila seorang pemimpin mampu memberikan teladan yang baik, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan motivasi yang berkesinambungan, maka pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Hal ini terjadi karena pegawai yang merasa dihargai, didukung, dan dipimpin dengan adil cenderung menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan seperti ini dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi (Lestari, 2021).

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan penelitian dari Rahman et al. (2022), yang memberikan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Hal ini berarti jika ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat dilakukan beberapa hal seperti: 1) Memberikan arahan yang jelas, 2) Membangun komunikasi yang terbuka, 3) Memberikan motivasi dan penghargaan yang adil.

Ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Wulandari (2023), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu gaya kepemimpinan, kompetensi, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berhubungan erat dengan meningkatnya motivasi dan loyalitas pegawai. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Kota Manado, pemimpin perlu menjalankan 5 strategi, yaitu: 1) Memberikan teladan yang baik dalam disiplin dan etos kerja, 2) Memberikan penghargaan dan umpan balik yang membangun, 3) Menjalinkan komunikasi yang efektif dan partisipatif, 4) Mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan pegawai, 5) Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Jika pimpinan mampu melaksanakan penerapan gaya kepemimpinan secara maksimal, tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, ternyata gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. artinya, apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado juga akan semakin meningkat.

4.3.2 Pengaruh Kompetensi(X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi pegawai yang baik tidak lepas dari keahlian, kepercayaan diri, serta kepuasan mendalam yang tercermin dalam kinerja yang diberikan kepada organisasi. Keberhasilan kompetensi tidak diukur dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan, melainkan dari seberapa dalam pemahaman, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketika pegawai mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab, menunjukkan empati terhadap rekan kerja maupun masyarakat, serta memahami tugas dengan baik, maka hasil kinerjanya tidak sekadar memuaskan, tetapi juga meninggalkan kesan yang positif bagi organisasi dan publik. Kompetensi yang optimal mampu membangun

kepercayaan, memperkuat kerja sama dalam tim, serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado selalu berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya, agar pelayanan publik yang diberikan semakin berkualitas..

Kompetensi pegawai merupakan aspek penting yang membutuhkan waktu, pengalaman, serta pembelajaran yang berkesinambungan. Dengan keterampilan yang terlatih, pengetahuan yang memadai, serta sikap kerja yang profesional, kompetensi pegawai dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Menurut Nugroho (2021), kompetensi pegawai menjadi salah satu penentu utama dalam meningkatkan kinerja, karena pegawai yang kompeten mampu mengidentifikasi masalah, memberikan solusi yang relevan, serta menciptakan hasil kerja yang dapat dipercaya. Sejalan dengan itu, Wibowo (2020) menyatakan bahwa kompetensi mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif. Sementara itu, Hasibuan (2019) menegaskan bahwa kompetensi yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih profesional, meningkatkan kualitas pelayanan, dan membangun kepercayaan publik terhadap organisasi.

Untuk membahas pengaruh Kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap pencapaian tujuan organisasi. Secara keseluruhan Kompetensi pegawai di DPMPTSP Kota Manado dikategorikan sangat baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai 3,41 – 4,20 maka nilai mean variabel Kompetensi adalah 4,01 dan

dikategorikan baik. Akan tetapi, DPMPTSP Kota Manado belum sepenuhnya mengoptimalkan penerapan kompetensi pegawainya. Akibatnya, kualitas pelayanan yang diharapkan masyarakat belum terwujud secara maksimal, dan peningkatan kinerja pegawai pun belum berkembang secara signifikan. Hal tersebut terlihat dari instrumen jawaban responden, di mana temuan pada sub indikator penelitian menunjukkan bahwa pegawai DPMPTSP Kota Manado sudah baik dalam penerapan kompetensi, tetapi masih terdapat kesenjangan atau gap walaupun sangat kecil, karena ditemukan masalah seperti, 1) Pegawai masih kurang memahami konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja, 2) Sebagian pegawai masih kurang mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan untuk tugas tertentu, 3) Pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan prioritas kerja secara efisien.

Akibat kurang maksimalnya kompetensi pegawai tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado. Untuk itu, DPMPTSP Kota Manado perlu memperdayakan dengan, 1) Untuk mengatasi kurangnya pemahaman konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja, DPMPTSP Kota Manado perlu menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang terarah, serta memberikan akses terhadap literatur dan regulasi terbaru agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan., 2) Sebagian pegawai masih kurang mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan untuk tugas tertentu, sehingga menghambat efektivitas kerja, 3) Pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengelola waktu dan prioritas kerja secara efisien, sehingga

penyelesaian pekerjaan belum optimal. Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian pegawai yang ada dimana instrumen jawaban keseluruhan kompetensi pegawai pada DPMPTSP Kota Manado sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis prosentase total skor kompetensi yaitu 76.50% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 23.50% yang masih perlu diupayakan dalam mengoptimalkan penerapan kompetensi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga membuat pegawai lebih percaya diri, terampil, dan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.905 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 6.905 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,026 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,746$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kompetensi dan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas (Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi

pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0.556 mempunyai arti bahwa sebesar 55.6% variasi *Kinerja Pegawai* DPMPTSP Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado dipengaruhi oleh variasi Kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,873 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik Kompetensi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manadopada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk Kompetensi maka semakin rendah tingkat Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Secara empiris dibuktikan oleh Setiawan (2022), kompetensi pegawai mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Dengan kompetensi yang baik, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan tugas serta meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, kompetensi memiliki peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di samping faktor-faktor pendukung lainnya. Dengan cara ini, kompetensi mampu memperkuat kualitas pelayanan publik pada DPMPTSP Kota Manado.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam kompetensi pegawai mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado. Hal ini sejalan dengan pendapat Hidayat (2022), yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja organisasi tidak lepas dari kompetensi pegawai yang melandasi setiap tindakan, baik dalam penguasaan pengetahuan teknis maupun keterampilan kerja. Dengan demikian, pegawai yang kompeten akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Rahman (2023) menegaskan bahwa kompetensi yang tinggi akan membangun rasa percaya diri, meningkatkan kolaborasi tim, serta menciptakan budaya kerja yang profesional.

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan dari Wulandari (2024), yang memberikan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi kompetensi maka akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah. Hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Manado, dapat dilakukan beberapa langkah seperti: 1) Memberikan pelatihan pengembangan keterampilan teknis dan soft skill, 2) Mendorong pegawai untuk aktif mengasah kemampuan problem solving dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas, 3) Memberikan pendampingan dan evaluasi berkala agar pegawai mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratama (2023) yang menyatakan

bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Untuk itu, dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai pada DPMPTSP Kota Manado, organisasi perlu menjalankan beberapa langkah, yaitu: 1) Tingkatkan kualitas SDM melalui program pelatihan berkelanjutan, 2) Bangun sistem penghargaan berbasis kinerja, 3) Jalin kerjasama dengan lembaga pendidikan atau pelatihan, 4) Berikan apresiasi atas pencapaian pegawai, 5) Adakan sesi pembelajaran interaktif untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap regulasi dan kebijakan terbaru.

Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan Kompetensi secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata Kompetensi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Artinya apabila Kompetensi meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado .

4.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Manado dapat diukur melalui penerapan gaya kepemimpinan. Seorang pimpinan yang konsisten dalam memberikan arahan, motivasi, dan dukungan mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya membangun kedisiplinan, tetapi juga

menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif. Namun, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, beradaptasi dengan teknologi, serta memberikan pelayanan yang berkualitas. Sebaliknya, pegawai dengan kompetensi yang rendah cenderung lambat menyelesaikan pekerjaan dan kurang mampu menghadapi tantangan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif memengaruhi motivasi dan perilaku kerja bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2020) menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Selanjutnya, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas, 4) waktu.

Untuk membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kota Manado ternyata mempunyai korelasi yang kuat. Namun secara keseluruhan Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kota Manado dikategorikan baik dilihat pada rentang skala nilai dari 2,51–3,75 dengan nilai 3,49. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kendala yang dihadapi. Permasalahan terkait kinerja masih saja ditemui karena efektivitas penerapan gaya kepemimpinan

dan pemanfaatan kompetensi pegawai yang belum maksimal dari 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas, 4) waktu. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian Kinerja pegawai sudah sangat baik tapi masih perlu dimaksimalkan lagi dan dapat dilihat dari masalah, 1) Pegawai masih kurang melakukan inovasi untuk meningkatkan hasil kerja. 2) Pegawai belum mampu menghasilkan jumlah output sesuai target yang ditetapkan, 3) Pegawai masih mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang diinginkan meskipun sudah berusaha, 4) Pegawai belum selalu responsif terhadap perubahan jadwal atau kebutuhan mendesak.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 24.821 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai $F_{hitung} 24.821 > F_{tabel} = 3,25$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,757$ dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*. Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,550 mempunyai arti bahwa sebesar 55,0% variasi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado dipengaruhi oleh variasi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi sedangkan sisanya sebesar 45,0%

dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif untuk Gaya Kepemimpinan sebesar 0,137 sedangkan untuk Kompetensi sebesar 0,724. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik penerapan Gaya Kepemimpinan dan semakin tinggi Kompetensi pegawai, maka akan semakin optimal pula Kinerja Pegawai. begitu pula sebaliknya, semakin rendah penerapan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi, maka semakin rendah pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan pada DPMPTSP Kota Manado.

Dampak peningkatan dari Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi pada DPMPTSP Kota Manado tentunya mampu meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada sudah baik. Namun dari hasil penelitian terhadap pegawai DPMPTSP Kota Manado masih perlu ditingkatkan dengan cara: 1) Pimpinan perlu memberikan arahan yang konsisten serta membangun komunikasi yang terbuka dengan pegawai, 2) Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kerja secara berkesinambungan, 3) Mendorong pegawai untuk lebih fokus pada kualitas hasil kerja, bukan hanya pada pemenuhan tugas formal.

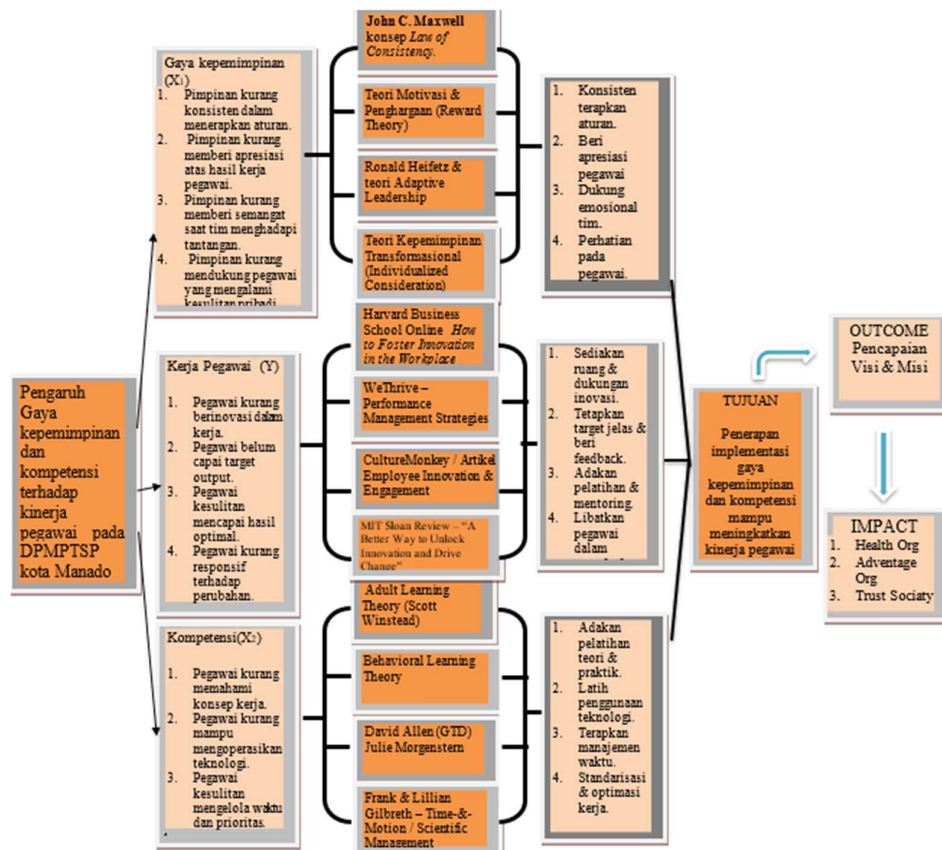
Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian dimana instrumen jawaban keseluruhan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado dikategorikan baik. Hal ini sejalan dengan hasil analisis penelitian dimana total skor persentase Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado dikategorikan sudah baik yaitu sebesar 80,13%, walaupun masih terdapat kesenjangan sebesar 19,88%. Hal ini perlu ditingkatkan oleh DPMPTSP Kota Manado melalui strategi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi agar efektivitas dalam meningkatkan kinerja pegawai serta membangun kepercayaan masyarakat dapat semakin optimal. Disini terlihat bahwa peningkatan dari Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi tentunya mampu mendorong peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Menurut Yukl (2020), gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Spencer & Spencer (2019) menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai, baik teknis maupun perilaku, merupakan faktor kunci yang menentukan kualitas kinerja dalam suatu organisasi. Robbins & Judge (2018) menegaskan bahwa kombinasi kepemimpinan yang tepat dan kompetensi yang baik akan menghasilkan peningkatan efektivitas kerja serta kinerja pegawai secara berkelanjutan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan dengan Kompetensi memegang peranan krusial dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado terhadap pelayanan publik yang ditawarkan.

Berdasarkan Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya perhatian khusus terhadap kedua variabel tersebut karena semakin baik Gaya Kepemimpinan dengan

Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara efektif serta pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya tentunya akan berperan penting dalam membangun kepercayaan, kedisiplinan, dan kinerja yang optimal. kinerja yang baik akan tercermin melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, ternyata Gaya Kepemimpinan dengan Kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado. Artinya apabila gaya kepemimpinan dapat diterapkan dengan baik serta pegawai memiliki kompetensi yang memadai, maka hal tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik.

4.4 Implementasi

Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, DPMPTSP Kota Manado perlu fokus pada beberapa hal penting terkait Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi. Penulis mengusulkan agar penerapan gaya kepemimpinan dapat dijalankan secara konsisten dan kompetensi pegawai terus dikembangkan melalui pelatihan serta peningkatan keterampilan, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara efektif. Gambaran upaya tersebut dapat dilihat pada bagan implementasi berikut.



Gambar 4.16
Model Implementasi Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂)
Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi Gaya Kepemimpinan(X₁), Kompetensi(X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) maka diuraikan penerapan hasil penelitian ketiga variabel tersebut sebagai berikut :

4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Penerapan Gaya Kepemimpinan menjadi salah satu strategi penting bagi DPMPTSP Kota Manado dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Kepemimpinan yang konsisten, adil, serta memberikan arahan yang jelas mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal dan menunjukkan kinerja terbaik. Gaya kepemimpinan yang efektif sering dianggap lebih berpengaruh dibandingkan aturan formal, karena ketika pimpinan memberikan teladan positif, arahan yang tegas, serta dukungan emosional dan motivasi, hal tersebut menciptakan persepsi dan penilaian yang kuat bagi pegawai.

Menurut Suharto (2021), gaya kepemimpinan yang partisipatif mendorong keterlibatan aktif pegawai dalam proses kerja, sehingga meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahman (2022), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memengaruhi perilaku pegawai melalui inspirasi, motivasi, dan perhatian individual, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Lebih lanjut, Santoso (2023) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang konsisten dalam memberi arahan dan evaluasi tidak hanya memperbaiki disiplin kerja, tetapi juga memperkuat efektivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.

Agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Manado, pimpinan perlu menerapkan strategi gaya kepemimpinan yang efektif dengan memberikan arahan yang jelas, penghargaan terhadap hasil kerja, serta dukungan emosional kepada pegawai. Selain itu, penting pula menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan,

serta mengelola evaluasi dan umpan balik secara berkesinambungan. Strategi ini tidak hanya meningkatkan semangat kerja pegawai, tetapi juga memperkuat kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu kerja, sehingga kinerja pegawai dapat berkembang lebih optimal dan berkelanjutan.

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kompetensi (X₂)

Kompetensi pegawai juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam strategi peningkatan kinerja di DPMPTSP Kota Manado. Instansi yang mampu menyesuaikan kompetensi pegawai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan, sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang. Pendekatan yang lebih peka dan proaktif dari pegawai diperlukan agar masyarakat merasa didukung secara menyeluruh dalam memperoleh layanan perizinan dan investasi.

Menurut Lestari (2021), kompetensi adalah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas secara efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Putra (2022), yang menjelaskan bahwa kompetensi teknis, manajerial, dan sosial menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sementara itu, Pratama (2023) menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan, evaluasi, dan penguatan etika kerja mampu meningkatkan efektivitas pelayanan serta kepuasan masyarakat.

Kompetensi pegawai yang berkualitas merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian serius dari manajemen instansi. Berdasarkan hasil analisis,

kompetensi pegawai DPMPSTSP Kota Manado sudah baik, tetapi masih perlu dimaksimalkan lagi. Agar dapat meningkatkan kompetensi pegawai DPMPSTSP Kota Manado, pimpinan perlu menerapkan strategi pengembangan yang efektif dengan memberikan pelatihan yang relevan, pendampingan kerja, serta dorongan untuk terus belajar dan berinovasi. Selain itu, penting pula menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan pengetahuan, memperluas kesempatan untuk mengasah keterampilan, dan menumbuhkan sikap profesional yang positif. Strategi ini tidak hanya memperkuat kemampuan individu pegawai, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan, efisiensi kinerja, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, sehingga kompetensi pegawai dapat berkembang secara optimal dan berkelanjutan.

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja (Y)

Kinerja Pegawai merupakan tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur melalui kualitas, kuantitas, efektivitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Menurut Hidayat (2021), kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, termasuk kemampuan beradaptasi dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas. Lebih lanjut, Sari (2022) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari keterlibatan, inisiatif, dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Putra & Ramli (2023), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab.

Kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Manado sudah baik, tetapi masih perlu ditingkatkan agar efektivitas pelayanan publik lebih optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan yang perlu dilakukan oleh DPMPTSP Kota Manado untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan intensif menggunakan metode yang sederhana dan relevan agar mudah dipahami pegawai. Upaya ini perlu diperkuat melalui pendampingan aktif dan berkesinambungan dari pimpinan, sehingga pegawai merasa didukung dalam setiap langkah pelaksanaan tugas. Selain itu, instansi juga sebaiknya menonjolkan manfaat praktis dari kompetensi yang dikembangkan, bukan hanya sekadar teori, agar nilai tambah dari peningkatan kompetensi lebih nyata dan pegawai termotivasi meningkatkan kinerjanya.

Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado, pimpinan perlu menerapkan strategi yang efektif dengan memberikan arahan yang jelas, penghargaan atas hasil kerja, serta dukungan emosional kepada pegawai. Selain itu, penting menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan terbuka terhadap evaluasi serta umpan balik yang berkelanjutan. Upaya ini akan mendorong peningkatan kualitas, kuantitas, dan efektivitas kerja pegawai, sehingga hasil kerja menjadi lebih optimal dan terukur. Dengan demikian, apabila penerapan gaya kepemimpinan dan pengembangan kompetensi dilakukan secara maksimal, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado secara menyeluruh dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan masih perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan dengan lebih baik lagi. Hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Gaya Kepemimpinan pada DPMPTSP Kota Manado termasuk di kategori sudah baik dengan nilai 66,31% dan masih perlu ditingkatkan lagi.
2. Kompetensi pegawai yang ada belum maksimal dan masih harus ditingkatkan, karena dari hasil analisis jawaban responden total skor untuk variabel Kompetensi pada DPMPTSP Kota Manado termasuk di kategori sudah baik dengan nilai 76,50% dan masih perlu diperhatikan serta ditingkatkan.
3. Kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado masih perlu dimaksimalkan dengan lebih baik lagi. Dari hasil analisis jawaban total skor responden menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dikategorikan baik dengan nilai 80.13% tetapi masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.
4. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 19.66 + 0,46 X_1$ dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,617 dan R square 0,381 artinya 31.1% dipengaruhi Gaya Kepemimpinan dan 68.9%

dipengaruhi faktor lain. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan Kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.

5. Kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 12,00 + 0,87 X_2$ dengan hubungan korelasi yang kuat senilai 0,746 dan R square 0,556 artinya 55,6% dipengaruhi Kompetensi dan 54,4% dipengaruhi faktor lain. Artinya, apabila Kompetensi pegawai ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan Kinerja pegawai DPMPTSP Kota Manado.
6. Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai ditemukan nilai persamaan regresi $Y = 11,80 + 0,137 X_1 + 0,724 X_2$ dengan hubungan korelasi yang sangat kuat senilai 0,757 dan Adjusted R square 0,573 artinya 57,3% dipengaruhi Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan dan 22,7% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Manado dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi yang diterapkan secara bersamaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta sebagai jawaban atas rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. DPMPTSP Kota Manado perlu meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang konsisten agar pegawai lebih jelas dalam menjalankan

aturan dan kebijakan, sehingga mendorong kinerja yang optimal.

2. DPMPTSP Kota Manado perlu memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai atas hasil kerjanya, baik berupa penghargaan maupun pengakuan formal, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja.
3. Pimpinan perlu memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim ketika menghadapi tantangan atau kesulitan, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan tetap produktif.
4. DPMPTSP Kota Manado perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendampingan agar pegawai mampu memahami konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja, mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan, serta mengelola waktu dan prioritas kerja secara efisien.
5. Instansi perlu membangun program pembelajaran berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis pegawai, sehingga kinerja dapat meningkat secara konsisten.
6. Pimpinan perlu mendorong kolaborasi antarpegawai dan penguatan kerja tim agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung pencapaian target kinerja individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, D., et al. (2022).* Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Chandarin, G. (2017).* Metode riset: Penelitian kuantitatif (Edisi ke-4). Jakarta: Salemba.
- Faturochman, & Mubarok. (2023).* Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2019).* Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2023).* Manajemen sumber daya manusia. Dalam Faturochman & Mubarok (Eds.). Yogyakarta: Deepublish.
- Irawan. (2023).* Fungsi manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Lestari. (2022).* Pengantar manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Lestari, L. (2022).* Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015).* Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017).* Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012).* Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Northouse, P. G. (2016).* Leadership: Theory and practice (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2018).* Leadership: Theory and practice (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Pratama, R. (2020).* Manajemen: Teori dan praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratama, R. (2020).* Pengantar manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017).* Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018).* Organizational behavior (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2022).* Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2019).* Competence at work: Models for superior performance. New York: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2023).* Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D., dkk. (2021).* Manajemen SDM strategik: Strategi mengelola pegawai di era 4.0. Tangerang: Bintang Visitama Publisher.

- Sutrisno. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Dalam Wongkar, et al. (Eds.). Jakarta: Kencana.*
- Veri, J., Ismuhadjar, I., & Zami, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Pengelolaan universitas swasta berdasarkan kinerja dosen). Jakarta: Kencana.*
- Wibowo. (2012). Manajemen perubahan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.*
- Wibowo. (2020). Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Wongkar, R., et al. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.*
- Yukl, G. (2020). Leadership in organizations (9th ed.). Pearson Education.*
- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>*
- Adilah, N. (2024). Sistem reward terhadap kinerja pegawai pada PT BPRS Mustaqim Aceh dalam tinjauan fiqih muamalah. Disertasi Doktoral, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.*
- Cempaka, D. H., & Putra, A. Y. N. K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Journal of Administration and Educational Management, 6, 73–83.*
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). No title. Journal Name, 7–22.*
- Dunakhri, S. (2019). Uji reliabilitas dan normalitas instrumen kajian literasi keuangan. Prosiding Seminar Nasional Lembaga Penelitian Universitas Negeri Makassar, 1–4.*
- Efendi, S., & Fiton, M. K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di fraksi PKB DPR RI. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(3), 1304–1323.*
- Fauzi, C. I. A., & Irawati, Z. (2024). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan situasional, pelatihan, kepuasan pegawai, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Journal of Management & Business, 7(2), 727–744.*
- Faturochman, & Mubarak. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan nasabah terhadap loyalitas nasabah mikro (Studi kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sukajadi Bandung). Journal on Education, 5(4), 13907–13914.*
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ Bandung. Ekonomis: Journal of Economics and Business, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>*

- Hikmanudin, M. A., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2021).* Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 45–56.*
- Irawan, E. (2023).* Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215–228.*
- Isnaini, B., & Kurniawati, R. (2020).* Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Pasuruan. *Journal Management and Business Applied*, 1(1), 46–57.*
- Kurniawan, D. P. M. (2018).* Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai percetakan Dimas Kota Palembang. *JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 1(1), 33–48.*
- Lestari, R. (2021).* Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 7(2), 101–112.*
- Parmin, Y. (2023).* Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank OCBC NISP, Tbk. *Management Research and Business Journal*, 1(1), 18–37.*
- Pratama, A. (2022).* Kepemimpinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 55–67.*
- Pratama, A. (2023).* Kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 112–124.*
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020).* Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sholehatusya'diah. (2017).* Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang. *eJournal Administrasi Negara*, 5(2), 5789–5802.*
- Widnyana, I. W. C., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023).* Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 1–28.*
- Winarsih, T. (2019).* Pengaruh public service motivation terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rawat Inap Kota Yogyakarta. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 85–105.*

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA MANADO

A. RESPONDEN

1. JenisKelamin : ☐ L ☐ P
2. Pendidikan : ☐ SMA
☐ D3
☐ D4
☐ S1
☐ S2
☐ Lainnya
3. Usia : ☐ 20 – 34 Tahun ☐ 50-65 Tahun
☐ 35-- 49 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan Bapak/Ibu sebagai responden pada dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado. Sebelum mengisi blanko kuesioner diharapkan agar Bapak/Ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (1) Gaya Kepemimpinan (2) Kompetensi (3) Kinerja pegawai
2. Bapak/Ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (5) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.

3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu..

A. Kuesioner I Gaya Kepemimpinan

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

1. Pimpinan konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan di tempat kerja. .
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
2. Pimpinan memberikan sanksi yang adil dan sesuai dengan peraturan perusahaan.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Pimpinan memberikan apresiasi dan dukungan semangat kepada pegawai atas hasil kerjanya.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Pimpinan memberikan dukungan emosional dan semangat kepada tim saat menghadapi tantangan..
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas serta mendengarkan pendapat tim. .
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Pimpinan menyampaikan informasi dengan jelas serta mendengarkan pendapat tim.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai yang mengalami kesulitan pribadi. .
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

8. Pimpinan menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju

B. Kuesioner II Kompetensi

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu:SS=SangatSetuju;S=Setuju; KS= Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju;STS=Sangat Tidak Setuju

1. Saya Mampu Memahami konsep dan teori yang relevan dengan bidang kerja..
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
2. Saya mampu menerapkan pengetahuan teknis dalam menyelesaikan masalah..
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
3. Saya mampu mengoperasikan alat atau teknologi yang dibutuhkan untuk tugas tertentu.
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
4. Saya mampu mengelola waktu dan prioritas kerja secara efisien.
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
5. Saya menunjukkan etika kerja yang tinggi dan tanggung jawab..
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju
6. Saya bisa bekerja sama dengan tim dan mendukung kolaborasi.
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju

C. Kuesioner III Kinerja Pegawai

Berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu:SS=Sangat Setuju;S=Setuju; KS=Kurang Setuju;TS=Tidak Setuju;STS=Sangat Tidak Setuju

1. Saya patuh terhadap standar kerja dan prosedur..
 A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
 E. Sangat Tidak setuju

2. Saya berupaya melakukan inovasi untuk meningkatkan hasil kerja.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
3. Saya berupaya menghasilkan jumlah output sesuai target.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
4. Saya Konsistensi dalam mencapai volume kerja yang diharapkan.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
5. Saya menggunakan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
6. Saya Mencapai hasil yang diinginkan dengan usaha maksimal.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
7. Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai tenggat yang telah ditetapkan .
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju
8. Saya selalu responsif terhadap perubahan jadwal atau kebutuhan mendesak.
A. Sangat Setuju B. Setuju C. Kurang Setuju D. Tidak Setuju
E. Sangat Tidak setuju

Lampiran 2 Skor Gaya KepemimpinanX₁ Dari 40

Identitas Responden	SKOR INTERAKSI GAYA KEPEMIMPINAN (X ₁)								SKOR TOTAL
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	
1	4	4	4	4	2	2	4	3	27
2	4	2	2	3	4	4	2	3	24
3	3	2	1	3	5	4	3	3	24
4	2	2	3	3	2	3	3	2	20
5	2	3	3	2	2	2	3	3	20
6	3	2	4	3	3	4	2	2	23
7	3	3	3	3	3	2	5	3	25
8	5	5	5	5	5	5	4	4	38
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	4	4	3	4	4	4	4	32
11	4	5	5	5	5	5	4	4	37
12	3	3	2	3	3	2	3	2	21
13	3	2	2	3	3	2	3	3	21
14	4	5	5	5	5	5	5	5	39
15	3	4	3	4	4	4	3	3	28
16	5	5	4	4	5	4	4	5	36
17	3	3	3	4	4	3	4	4	28
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	3	5	5	4	4	33
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	3	4	4	4	3	3	29
23	4	3	3	4	4	4	4	4	30
24	2	3	2	2	2	3	3	3	20
25	1	2	3	4	3	4	4	3	24
26	2	1	2	2	2	2	2	2	15
27	2	3	2	3	2	3	2	3	20
28	3	4	3	2	3	2	1	2	20
29	2	2	3	2	3	2	4	3	21
30	2	1	3	3	3	3	4	2	21
31	2	3	4	3	3	4	3	3	25
32	2	3	2	3	2	3	2	3	20
33	4	4	3	5	4	4	5	3	32
34	3	3	2	3	3	3	3	3	23
35	3	3	2	3	3	3	4	3	24
36	3	2	3	3	3	3	3	2	22
37	3	1	2	3	3	2	3	2	19
38	3	3	2	3	3	3	3	3	23
39	3	2	3	1	3	2	3	3	20
40	3	4	3	3	3	3	3	3	25

Lampiran 3 Skor KompetensiX₂ Dari 40

Identitas Responden	SKOR INTERAKSI KOMPETENSI (X ₂)						SKOR TOTAL
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	
1	3	2	3	2	4	4	18
2	3	3	4	2	4	3	19
3	5	5	5	5	5	5	30
4	3	3	4	4	4	3	21
5	3	4	4	4	3	4	22
6	2	2	3	3	3	4	17
7	3	4	3	4	4	3	21
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	5	5	5	27
12	4	4	3	4	3	4	22
13	4	3	3	3	4	3	20
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	3	4	3	4	3	21
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	5	5	5	29
19	4	5	5	4	4	4	26
20	5	5	5	5	5	5	30
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	5	5	5	5	29
24	3	3	4	3	3	4	20
25	3	2	3	1	4	3	16
26	3	4	3	4	3	4	21
27	3	4	3	4	3	4	21
28	3	2	3	2	3	4	17
29	4	4	3	3	5	3	22
30	3	4	4	3	4	4	22
31	4	4	3	4	4	4	23
32	3	4	3	4	3	4	21
33	4	5	4	3	4	5	25
34	3	4	2	3	4	3	19
35	4	4	4	3	4	3	22
36	3	3	2	3	4	3	18
37	3	3	2	3	4	4	19
38	3	4	5	5	5	5	27
39	3	3	1	3	4	3	17
40	3	2	2	3	3	3	16

Lampiran 4 Skor Kinerja Y Dari 40

Identitas Responden	SKOR INTERAKSI KINERJA PEGAWAI (Y)								SKOR TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	4	3	3	4	3	4	4	29
2	4	1	3	3	2	2	3	2	20
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	3	4	3	4	3	4	3	28
5	4	3	4	4	4	3	4	3	29
6	4	4	3	3	3	3	5	4	29
7	3	4	3	4	3	4	4	3	28
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	4	4	4	4	33
12	4	4	5	4	4	4	4	4	33
13	4	4	3	4	4	3	4	3	29
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	3	3	4	4	3	4	28
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	5	5	5	4	4	35
18	5	5	5	5	5	5	4	5	39
19	5	4	5	5	5	5	4	4	37
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	5	4	4	4	3	4	32
23	4	4	5	5	5	5	5	5	38
24	3	4	4	4	3	3	3	4	28
25	3	2	1	3	2	3	4	3	21
26	4	3	3	4	3	4	4	3	28
27	3	4	3	4	3	4	3	4	28
28	3	3	2	3	2	4	4	2	23
29	5	4	3	4	5	4	4	3	32
30	4	3	5	4	5	3	3	1	28
31	4	3	5	4	5	4	4	3	32
32	3	4	3	4	3	4	3	4	28
33	5	5	5	4	4	4	4	4	35
34	4	5	4	5	4	4	5	4	35
35	4	4	4	4	4	4	3	3	30
36	4	4	3	3	3	4	4	4	29
37	4	5	4	5	4	4	4	4	34
38	3	4	3	5	3	4	4	4	30
39	4	5	5	5	4	5	5	4	37
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33

Lampiran 5 Total Skor Gaya KepemimpinanX₁, KompetensiX₁ Dan Kinerja Pegawai Y

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	40					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1600	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 40 = 1600				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1061					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	66.31					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	400	GAP= 33.69%				
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	400	800	1200	1600

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	6					
3	JUMLAH RESPONDEN	40					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1200	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 6 X 40 = 1200				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	918					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	76.50					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	300	GAP = 23.50				
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	300	600	900	1200

No	ANALISA TOTAL SKOR X1	HASIL	KETERANGAN				
1	SKOR TERTINGGI	5					
2	JUMLAH PERTANYAAN	8					
3	JUMLAH RESPONDEN	40					
4	TOTAL SKOR JWB TERTINGGI	1600	TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 8 X 40 = 1600				
5	TOTAL SKOR JAWABAN	1282					
6	TOTAL SKOR PROSENTASE	80.13					
7	QUARTIL (EMPAT BBGN.YG SAMA)	400	GAP = 19.88%				
8	GARIS QUARTIL PEMBAHASAN	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	400	800	1200	1600

Lampiran 6 Tabel Nilai t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 7 Tabel Statistik r Product Moment (Taraf Signifikan 5%)

N	R	N	r	N	R
3	0.997	27	0.381	55	0.266
4	0.950	28	0.374	60	0.254
5	0.878	29	0.367	65	0.244
6	0.811	30	0.361	70	0.235
7	0.754	31	0.355	75	0.227
8	0.707	32	0.349	80	0.220
9	0.666	33	0.344	85	0.213
10	0.632	34	0.339	90	0.207
11	0.602	35	0.334	95	0.202
12	0.576	36	0.329	100	0.195
13	0.553	37	0.325	125	0.176
14	0.532	38	0.320	150	0.159
15	0.514	39	0.316	175	0.148
16	0.497	40	0.312	200	0.138
17	0.482	41	0.308	300	0.113
18	0.468	42	0.304	400	0.098
19	0.456	43	0.301	500	0.088
20	0.444	44	0.297	600	0.080
21	0.433	45	0.294	700	0.074
22	0.423	46	0.291	800	0.070
23	0.413	47	0.288	900	0.065
24	0.404	48	0.284	1000	0.062
25	0.396	49	0.281		
26	0.388	50	0.279		

Lampiran 9 Tabel Statistik F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10

Lampiran 10 Surat Permohonan Ijin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO
Kampus Politeknik, Jalan Raya Politeknik, Kelurahan Buha, Manado.
PO BOX 1256 – 95252, Telp./Fax (0431) 811568
Laman : www.polindo.ac.id Surel: informasi@polindo.ac.id

Nomor : 258/PL12.7/TU/2025
Lampiran : --
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Manado, 4 September 2025

Kepada Yth.
Pimpinan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado
Di –
Tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan penelitian Skripsi mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado, maka dengan ini kami mohon agar berkenan membantu memberikan ijin pada mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama : Rivaldo R. Katang
NIM : 21053054
Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Manado

Adapun data-data yang diberikan kepada mahasiswa yang diatas, kiranya akan memberi kontribusi positif bagi pengembangan Skripsi mereka.

Demikian permohonan ini, atas bantuan dan kerjasama yang baik disampaikan terima kasih.



Ketua Jurusan Administrasi Bisnis,
Dr. Diana Rowana S. Maramis, SE, M.Si
NIM: 147209152002122001

Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian

