

ABSTRAK

Muhamad Kadri : TM/NIM 2017/17208007, Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh perilaku kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja aparatur terhadap kualitas pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel perilaku kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), variabel *intervening* kinerja aparatur (X_3) dan variabel endogen yaitu kualitas pelayanan kepegawaian (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan, sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan sub struktur 2, data dikumpulkan melalui angket penelitian dan di uji validitas serta reliabilitas terlebih dahulu baik konten maupun uji empirik item pernyataan.

Hasil penelitian ini telah menemukan bahwa model analisis jalur, terbukti dapat dijadikan sebuah model baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan terhadap kinerja aparatur pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 22,7% dengan signifikansi 0,001. 2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja aparatur sebesar 15,2% dengan signifikansi 0,006. 3. Terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 23,9% dengan signifikansi 0,000. 4. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kepegawaian sebesar 19% dengan signifikansi 0,002. 5. Terdapat pengaruh langsung kinerja aparatur terhadap kualitas pelayanan kepegawaian sebesar 27,9% dengan signifikansi 0,000. 6. Terdapat pengaruh tidak langsung perilaku kepemimpinan terhadap kualitas pelayanan kepegawaian pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan melalui kinerja aparatur sebesar 5,6% dan signifikansi 0,028. 7. Terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan kepegawaian sebesar 4,4% melalui kinerja aparatur dan signifikansi 0,042 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci : *Perilaku Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Aparatur dan Kualitas Pelayanan Kepegawaian*

ABSTRACT

Muhamad Kadri : TM/NIM 2017/17208007, The Influence Of Leadership Behavior, Work Motivation, And Apparatus Performance On Quality Of Employee Service In Employee Agency And Human Resource Development, South Pesisir Regency

This study aims to find out and explain the influence of leadership behavior, work motivation and apparatus performance on the quality of staffing services in the Human Resources Development and Human Resources Agency of South Coastal District. This study uses quantitative methods, with exogenous variables, namely leadership behavioral variables (X1), work motivation (X2), intervening variables of apparatus performance (X3) and endogenous variables, namely the quality of personnel services (Y) in the Human Resources Development and Human Resources Agency Pesisir Selatan Regency.

The population in this study were all State Civil Apparatus in the Personnel and Human Resource Development Agency of South Coastal District, the sample in this study was 49 people. Data collection techniques in this study using proportional random sampling technique. The data analysis technique used is path analysis and divided into 2 paths, namely sub-structure 1 and sub-structure 2, data collected through a research questionnaire and tested for validity and reliability before the statement of content and empirical test items.

The results of this study have found that the path analysis model has proven to be a new model in improving the quality of staffing services in the Human Resources Development and Human Resources Agency of South Coastal District. The results showed that: 1. There is a direct influence of leadership behavior on the performance of the apparatus in the Human Resources Development and Human Resources Agency in the South Coast District of 22.7% with a significance of 0.001. 2. There is a direct effect of work motivation on apparatus performance at 15.2% with a significance of 0.006. 3. There is a direct influence of leadership behavior on the quality of staffing services in the Human Resources Development and Human Resources Agency of the South Coast Regency at 23.9% with a significance of 0,000. 4. There is a direct effect of work motivation on the quality of employment services by 19% with a significance of 0.002. 5. There is a direct influence on the performance of the apparatus on the quality of staffing services at 27.9% with a significance of 0,000. 6. There is an indirect influence of leadership behavior on the quality of staffing services in the Human Resources Development and Human Resources Agency of the South Coastal District through apparatus performance of 5.6% and significance of 0.028. 7. There is an indirect effect of work motivation on staff service quality of 4.4% through apparatus performance and significance of 0.042 in the Personnel and Human Resource Development Agency in Pesisir Selatan District.

Key Word : *Leadership Behavior, Work Motivation, Apparatus Performance and Staff Service Quality*