

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dibentuk melalui Perauran Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan Peraturan Bupati Ciamis Nomor 48 Tahun 2019 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis.

Dalam peraturan daerah Kabupaten Ciamis Nomor 17 Tahun 2016 tentang organisasi perangkat daerah dan keputusan Bupati Ciamis Nomor 45 Tahun 2016 tentang Tugas, fungsi dan tata kerja unsur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, salah satu perangkat daerah adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, disebutkan bahwa kepala dinas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah unsur penunjang pemerintah daerah yang melaksanakan kewenangan daerah sebagian bidang kependudukan sebagaimana yang disebutkan dalam peraturan daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2016 tentang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah Kabupaten Ciamis.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah SKPD (satuan kerja perangkat daerah) yang dalam pelaksanaan tugasnya untuk menyukseskan Visi Kabupaten Ciamis, maka dalam rangka mendukung pembangunan daerah dan untuk suksesnya Otonomi Daerah di Kabupaten Ciamis serta untuk kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi penyelenggaraan Pemerintah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis telah menyusun Visi yaitu “Tertibnya Administrasi Kependudukan Tahun 2026”.

4.1.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Adapun visi dan misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya tertib administrasi kependudukan dan kualitas pelayanan

2. Misi

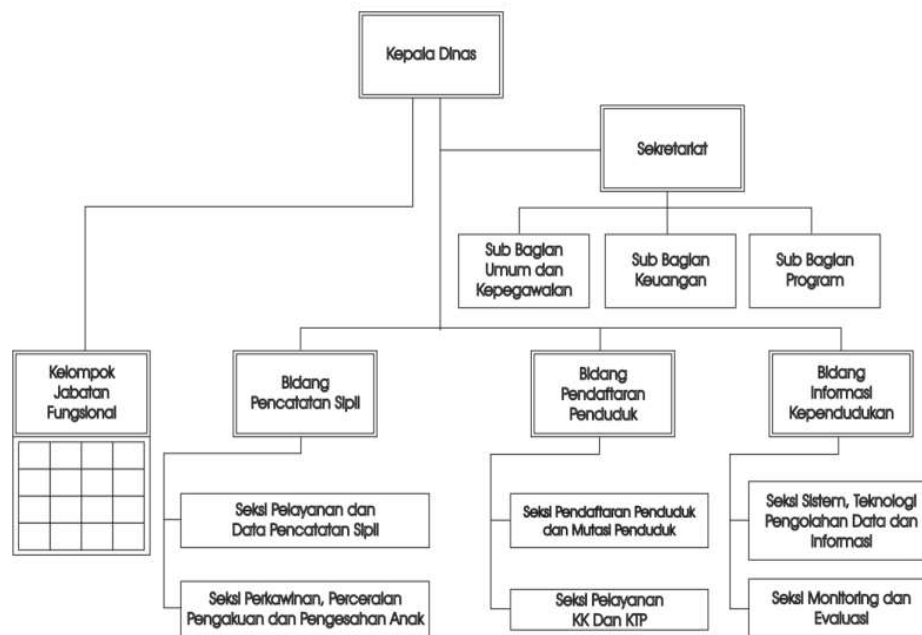
Untuk mewujudkan visi tersebut, maka misi yang diemban Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur
- 2) Meningkatkan sarana prasarana pelayanan administrasi kependudukan
- 3) Meningkatkan kualitas layanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil
- 4) Meningkatkan pengelolaan database kependudukan melalui penerapan aplikasi SIAK
- 5) Meningkatkan pemanfaatan data kependudukan dan inovasi pelayanan.

4.1.1.3 Struktur Organisasi dan *Job Description* Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

1. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis berdasarkan Keputusan Bupati Ciamis Nomor 45 Tahun 2016 tentang tugas, fungsi dan tata kerja unsur organisasi, susunan organisasi adalah sebagai berikut :



Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis, 2026

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Ciamis

2. *Job Description*

Adapun *job deskripsi* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

- a. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah, dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.
- b. Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah meliputi urusan 10 wajib bidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai asas otonomi dan tugas pembantuan.
- c. Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya
 - 2) Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kependudukan dan pencatatan sipil
 - 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

- a. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.

- b. Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan, program, pengelolaan tata laksana organisasi serta pemberian layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi.
 - c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Sekretariat menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Pengelolaan ketatausahaan meliputi administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perencanaan dinas
 - 2) Pelaksanaan layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi dinas
 - 3) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana
 - 4) Pelaksanaan, pemeliharaan kebersihan, keindahan dan ketertiban
 - 5) Pengelolaan rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dan keprotokolan
 - 6) Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya
 - 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
3. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
- a. Sub bagian kepegawaian dan umum dipimpin oleh kepala sub bagian berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekretaris.
 - b. Sub bagian kepegawaian dan umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana formasi, mutasi, pengembangan karir pegawai,

pengelolaan administrasi kepegawaian, rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dinas dan keprotokolan.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Sub Bagian Kepegawaian dan Umum menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana formasi pegawai, mutasi dan pengembangan karir pegawai, pendayagunaan aparatur dan fasilitas peningkatan kesejahteraan serta disiplin pegawai
- 2) Pengelolaan administrasi kepegawaian dan pemeliharaan dokumen kepegawaian
- 3) Pelaksanaan layanan teknis administrasi kepada seluruh satuan organisasi dinas
- 4) Pengelolaan surat menyurat, kearsipan dan penyiapan penyelenggaraan rapat-rapat
- 5) Pengelolaan rumah tangga, perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan barang inventaris dinas dan keprotokolan
- 6) Pemeliharaan kebersihan, keindahan dan ketertiban kantor
- 7) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan
- 8) Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Keuangan

- a. Sub Bagian Keuangan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.

- b. Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi keuangan.

Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Sub Bagian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

- 1) Penyusunan rencana pelaksanaan dan perhitungan anggaran dinas
- 2) Pelaksanaan verifikasi dan fasilitasi kebendaharaan
- 3) Penyelenggaraan pengelolaan keuangan dan pemeliharaan dokumen keuangan dinas
- 4) Pengelolaan, pengendalian, dan evaluasi penatausahaan keuangan dinas
- 5) Penyusunan laporan pertanggungjawaban keuangan yang meliputi realisasi anggaran bulanan, semesteran dan tahunan
- 6) Penyusunan laporan akhir pertanggungjawaban keuangan dinas dan catatan atas laporan keuangan (CALK)
- 7) Penyusunan neraca keuangan dinas
- 8) Penyusunan laporan kegiatan dibidang tugasnya
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan impinan sesuai tugas dan fungsinya.

5. Sub Bagian Program

- a. Sub Bagian program dipimpin oleh kepala sub bagian berada di bawah dan bertanggung jawab kepada sekretaris.
- b. Sub bagian program mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan perumusan program, evaluasi serta pelaporan pembangunan kependudukan dan pencatatan sipil.

- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Sub Bagian Program menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Pengumpulan, pengolahan, analisa dan penyajian data kependudukan dan pencatatan sipil
 - 2) Penyusunan dan perumusan program kependudukan dan pencatatan sipil
 - 3) Penyusunan rencana anggaran dinas
 - 4) Pengkajian dan evaluasi dampak pelaksanaan program pembangunan kependudukan dan pencatatan sipil
 - 5) Pemantauan dan pengawasan pelaksanaan program pembangunan kependudukan dan pencatatan sipil
 - 6) Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya
 - 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.
- 6. Bidang Pencatatan Sipil
 - a. Bidang pencatatan sipil dipimpin oleh kepala bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala dinas.
 - b. Bidang Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dibidang penyelenggaraan pencatatan sipil
 - c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Bidang Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Penetapan kebijakan pencatatan sipil

- 2) Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi, dan konsultasi pelaksanaan pencatatan sipil
- 3) Koordinasi penyelenggaraan pencatatan sipil
- 4) Penyelenggaraan pelayanan pencatatan sipil dalam sistem administrasi kependudukan meliputi pencatatan kelahiran, lahir mati, perkawinan, perceraian, kematian, pengangkatan anak, pengakuan anak dan pengesahan anak, perubahan nama, perubahan status kewarganegaraan, peristiwa penting lainnya, perubahan dan pembatalan akta, penerbitan dokumen kependudukan hasil pencatatan sipil, penatausahaan dokumen pencatatan sipil
- 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pencatatan sipil
- 6) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pencatatan sipil
- 7) Pengawasan atas penyelenggaraan pencatatan sipil
- 8) Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya.
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

7. Seksi Pelayanan dan Data Pencatatan Sipil

- a. Seksi pelayanan dan data pencatatan sipil dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala bidang pencatatan sipil
- b. Seksi pelayanan dan data pencatatan sipil mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan kelahiran,

lahir mati, kematian, perubahan nama, perubahan status kewarganegaraan, peristiwa penting lainnya, pembetulan dan pembatalan akta pencatatan sipil, penatausahaan dokumen pencatatan sipil, penerbitan dokumen kependudukan hasil pencatatan sipil

c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Seksi Pelayanan dan Data Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi:

- 1) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan kelahiran, pencatatan register akta kelahiran, penerbitan dan penyerahan kutipan akta kelahiran yang bersangkutan
- 2) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan lahir mati orang asing, pencatat lahir mati orang asing dan penerbitan surat keterangan lahir mati orang asing
- 3) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan kematian, pencatatan register akta kematian, penerbitan dan penyerahan kutipan akta kematian yang bersangkutan
- 4) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan perubahan nama, membuat catatan pinggir pada register akta pencatatan sipil dan kutipan akta pencatatan sipil, sesuai penetapan Pengadilan Negeri, penyerahan kutipan akta pencatatan sipil yang bersangkutan
- 5) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan perubahan status kewarganegaraan, membuat catatan pinggir pada

register akta pencatatan sipil dan penyerahan kutipan akta pencatatan sipil yang bersangkutan

- 6) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pencatatan peristiwa penting lainnya, membuat catatan pinggir pada register akta pencatatan sipil dan kutipan akta pencatatan sipil, sesuai penetapan Pengadilan negeri dan penyerahan kutipan akta pencatatan sipil yang bersangkutan
- 7) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pembetulan akta pencatatan sipil, membuat akta pencatatan sipil baru untuk menggantikan akta pencatatan sipil dimana terdapat kesalahan tulis redaksional dan menarik serta mencabut akta pencatatan sipil lama dari pemohon, membuat catatan pinggir pada register akta pencatatan sipil yang dicabut, penyerahan kutipan akta pencatatan sipil yang bersangkutan
- 8) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pembatalan akta pencatatan sipil, membuat catatan pinggir pada register akta pencatatan sipil, menarik dan mencabut kutipan akta pencatatan sipil dan menerbitkan akta pencatatan sipil sesuai dengan perintah putusan pengadilan.

8. Seksi Perkawinan, Perceraian, Pengakuan dan Pengesahan Anak

- a. Seksi perkawinan, perceraian, pengakuan dan pengesahan anak dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pencatatan Sipil.

- b. Seksi perkawinan, perceraian, pengakuan dan pengesahan anak mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi bidang pencatatan sipil meliputi pencatatan perkawinan, pencatatan perceraian, pencatatan pengangkatan anak, pencatatan pengakuan dan pengesahan anak.
- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), seksi perkawinan, perceraian, pengakuan dan pengesahan anak menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan perkawinan pencatatan register akta perkawinan, penerbitan dan penyerahan kutipan akta perkawinan yang bersangkutan
 - 2) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan perceraian, pencatatan register akta perceraian, penerbitan dan penyerahan kutipan akta perceraian yang bersangkutan
 - 3) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pengangkatan anak, membuat catatan pinggir pada register akta kelahiran dan penyerahan kembali kutipan akta kelahiran yang bersangkutan
 - 4) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pengakuan dan pencatatan dalam akta pengakuan anak, membuat catatan pinggir pada register akta kelahiran dan kutipan akta kelahiran, penyerahan kutipan akta pengakuan anak dan kutipan akta kelahiran yang bersangkutan
 - 5) Pelaksanaan pendaftaran, verifikasi dan validasi berkas pelaporan pengesahan anak, mencatat pada register akta dan kutipan akta

perkawinan dan membuat catatan pinggir pada register akta dan kutipan akta kelahiran, penyerahan kutipan akta kelahiran dan akta perkawinan yang bersangkutan

6) Penatausahaan dokumen pencatatan sipil

9. Bidang Pendaftaran Penduduk

- a. Bidang Pendaftaran Penduduk dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- b. Bidang Pendaftaran Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dibidang pendaftaran penduduk.
- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Bidang Pendaftaran Penduduk menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Perumusan bahan kebijakan pendaftaran penduduk
 - 2) Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pelaksanaan pendaftaran penduduk
 - 3) Koordonasi penyelenggaraan pendaftaran penduduk
 - 4) Penyelenggaraan pelayanan pendaftaran penduduk dalam sistem administrasi kependudukan
 - 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendaftaran penduduk
 - 6) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pendaftaran penduduk
 - 7) Pengawasan atas penyelenggaraan pendaftaran penduduk

10. Seksi Pendaftaran dan Mutasi Penduduk

- a. Seksi pendaftaran dan mutasi penduduk dipimpin oleh kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang pendaftaran penduduk.
- b. Seksi Pendaftaran dan Mutasi Penduduk mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi bidang pendaftaran penduduk.
- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Seksi Pendaftaran dan Mutasi Penduduk menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Penyusunan rencana dan program kerja dibidang pendaftaran dan mutasi penduduk
 - 2) Pengumpulan pengolahan dan penyusunan data sebagai bahan kebijakan teknis dibidang pendaftaran dan mutasi penduduk
 - 3) Pengolahan pendaftaran dan mutasi penduduk
 - 4) Pendistribusian dokumen-dokumen pendaftaran dan mutasi penduduk
 - 5) Pemantauan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pendaftaran penduduk
 - 6) Pelaksanaan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pendaftaran penduduk
 - 7) Pengawasan atas penyelenggaraan pendaftaran penduduk.

11. Seksi Pelayanan KK dan KTP

- a. Seksi Pelayanan KK dan KTP dipimpin oleh Kepala Seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pendaftaran Penduduk.

- b. Seksi Pelayanan KK dan KTP mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi bidang pendaftaran penduduk di bidang pelayanan KK dan KTP.
- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Seksi Pelayanan KK dan KTP menyelenggarakan fungsi:
 - 1) Penyusunan rencana dan program kerja bidang pelayanan KK, KTP dan penyelenggaraan pelayanan pendaftaran penduduk dalam Sistem Informasi Administrasi Kependudukan meliputi pencatatan dan pemutakhiran biodata penduduk serta penerbitan Nomor Induk Kependudukan (NIK), penerbitan dokumen kependudukan hasil pendaftaran penduduk, penatausahaan pelayanan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk
 - 2) Pemantuan evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan pelayanan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk
 - 3) Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia pengelola pelayanan Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk
 - 4) Penyelenggaraan kerjasama dengan organisasi kemasyarakatan dalam rangka tertib administrasi kependudukan
 - 5) Penyusunan laporan kegiatan di bidang tugasnya
 - 6) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya

12. Bidang Informasi Kependudukan

- a. Bidang Informasi Kependudukan dipimpin oleh Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- b. Bidang Informasi Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas dibidang informasi kependudukan.
- c. Untuk melaksanakan tugas dimaksud pada ayat (2), Bidang Informasi Kependudukan menyelenggarakan fungsi :
 - 1) Penetapan kebijakan pengelolaan informasi administrasi kependudukan
 - 2) Fasilitasi, sosialisasi, bimbingan teknis, advokasi, supervisi dan konsultasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan
 - 3) Koordinasi pengelolaan informasi administrasi kependudukan
 - 4) Pembangunan dan pengembangan jaringan komunikasi data
 - 5) Pelaksanaan sistem informasi administrasi kependudukan
 - 6) Pembangunan replikasi data kependudukan
 - 7) Pembangunan bank data kependudukan

13. Seksi Sistem Teknologi, Pengolahan Data dan Informasi

- a. Seksi Sistem Teknologi, Pengolahan Data dan Informasi dipimpin oleh Kepala Seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Informasi Kependudukan.
- b. Seksi Sistem Teknologi, Pengolahan Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi Bidang Informasi Kependudukan.

14. Seksi Monitoring dan Evaluasi

- a. Seksi Monitoring dan Evaluasi dipimpin oleh Kepala Seksi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Informasi Kependudukan.

- b. Seksi Monitoring dan Evaluasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian fungsi bidang informasi kependudukan.

15. Kelompok Jabatan Fungsional

- a. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai Tugas melaksanakan sebagian fungsi Dinas sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional dimaksud pada ayat (1), terdiri dari sejumlah Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- c. Kelompok dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Kepala Dinas serta berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- d. Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan sifat, jenis kebutuhan dan beban kerja.

Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional dimaksud pada ayat (2), diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.1.4 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan diperoleh beberapa karakteristik responden dilihat dari segi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	17	54,84
Perempuan	14	45,16
Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Diolah dari Kuesioner, 2026

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang atau 54,84% dan sebanyak 14 orang responden atau 45,16% merupakan responden perempuan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki, ini menunjukkan bahwa pegawai Disdukcapil saling melengkapi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi masing-masing sehingga diharapkan dapat memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur Responden	F	%
1	< 30 Tahun	4	12,90
2	31 – 35 Tahun	2	6,45
3	36 – 40 Tahun	11	35,48
4	41 – 45 Tahun	4	12,90
5	> 45 Tahun	10	32,26
Jumlah		31	100,00

Sumber: Data Diolah dari Kuesioner 2026

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 36 – 40 tahun yaitu sebanyak 11 orang atau 35,48%. Selanjutnya responden yang berusia lebih dari 45 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 32,26%, responden yang berusia kurang dari 30 tahun dan usia 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 12,90% dan sisanya adalah responden yang berusia antara 31-35 tahun sebanyak 2 orang atau 6,45%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat usia responden tersebut maka responden memiliki tingkat pengalaman maupun wawasan yang cukup memadai sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai karena pegawai didukung oleh pengalaman dan wawasan dalam bekerja.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Adapun keadaan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	%
SMA/SLTA	5	16,13
Diploma (D3)	6	19,35
Sarjana (S1)	13	41,94
Magister (S2)	7	22,58
Doktor (S3)	0	0,00
Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Diolah dari Kuesioner 2026

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 13 orang atau 41,94%. Selanjutnya Magister (S2) yaitu sebanyak 7 orang atau 22,58%, responden yang berpendidikan terakhir Diploma adalah sebanyak 6 orang atau 19,35% dan sisanya adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang atau 16,13%. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan tingkat pendidikan yang dimiliki menunjukkan bahwa pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi Disdukcapil sehingga akan berdampak pada kompetensi yang dimiliki oleh pegawai.

4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Adapun keadaan responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5	3	9,68
2	6 – 10	3	9,68
3	11 – 15	12	38,71
4	16 – 20	3	9,68
5	> 20	10	32,26
	Jumlah	31	100,00

Sumber: Data Diolah dari Kuesioner 2026

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% bekerja selama lebih dari 20 tahun, sebanyak 3 orang atau 9,68% bekerja selama kurang dari 5 – 10 tahun dan bekerja selama 16 – 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pekerjaan responden tersebut maka semakin lama responden bekerja maka semakin lama responden bekerja maka semakin mengetahui situasi tempat bekerja sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai akan lebih baik sehingga akan menunjang pada kinerja pegawai dalam bekerja.

4.1.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.2.1 *Leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Jumlah skor kriterium untuk seluruh item = $5 \times 31 = 155$ (seandainya semua menjawab sangat setuju). Untuk itu dapat diketahui skor tertinggi tiap butir = 5 dan jumlah responden 31 adalah 155. Sementara untuk skor terendah tiap butir = 1 dan jumlah responden 31 berarti $1 \times 31 = 31$.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 31 responden kelas intervalnya adalah:

$$\frac{155 - 31}{5} = 24,8$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.5
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
31 – 55,8	Sangat tidak baik
55,9 – 80,6	Tidak baik
80,7 – 105,4	Cukup baik
105,5 – 130,2	Baik
130,3 – 155	Sangat Baik

Adapun tanggapan responden tentang variabel *leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

1. Pimpinan mampu untuk membina kerjasama tim dengan efektif

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pernyataan pimpinan mampu untuk membina kerjasama tim dengan efektif, maka berikut penulis sajikan hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pimpinan Mampu Untuk
Membina Kerjasama Tim Dengan Efektif

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
1	Sangat Setuju	5	16	51,61	80
	Setuju	4	10	32,26	40
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	135

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Dari tabel 4.6 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan mampu untuk membina kerjasama tim dengan efektif. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 51,61%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 135, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu untuk membina kerjasama tim dengan efektif.

2. Pimpinan selalu berupaya untuk membina pegawai dalam bekerja

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan selalu berupaya untuk membina pegawai dalam bekerja, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Selalu Berupaya Untuk
Membina Pegawai Dalam Bekerja

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
2	Sangat Setuju	5	12	38,71	60
	Setuju	4	15	48,39	60
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	132

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.7 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan selalu berupaya untuk membina pegawai dalam bekerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 12 orang atau 38,71% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 132, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan selalu berupaya untuk membina pegawai dalam bekerja.

b. Kemampuan yang Efektivitas

1. Pimpinan mampu bersosialisasi dengan baik kepada semua unsur pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan mampu bersosialisasi dengan baik kepada semua unsur pegawai maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Bersosialisasi
Dengan Baik Kepada Semua Unsur Pegawai

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
3	Sangat Setuju	5	14	45,16	70
	Setuju	4	13	41,94	52
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.8 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan Pimpinan mampu bersosialisasi dengan baik kepada semua unsur pegawai. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 45,16%. Sedangkan sebanyak 13 orang atau 41,94% menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu bersosialisasi dengan baik kepada semua unsur pegawai.

2. Pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan suatu informasi kepada pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan suatu informasi kepada pegawai, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Selalu Bersikap Terbuka
Dalam Menyampaikan Suatu Informasi Kepada Pegawai

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
4	Sangat Setuju	5	13	41,94	65
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	9	29,03	27
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	128

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.9 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan suatu informasi kepada pegawai. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 41,94%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 128, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa Pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan suatu informasi kepada pegawai.

c. Kepemimpinan yang partisipatif

1. Pimpinan mampu mengambil keputusan secara musyawarah

Untuk mengetahui sejauh pernyataan pimpinan mampu mengambil keputusan secara musyawarah, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Mengambil
Keputusan Secara Musyawarah

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
5	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	10	32,26	40
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	133

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.10 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan mampu mengambil keputusan secara musyawarah. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 133, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu mengambil keputusan secara musyawarah.

2. Pimpinan mampu menciptakan kerja sama yang serasi dalam organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan mampu menciptakan kerja sama yang serasi dalam organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Menciptakan
Kerja Sama Yang Serasi Dalam Organisasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
6	Sangat Setuju	5	14	45,16	70
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	130

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.11 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pimpinan mampu menciptakan kerja sama yang serasi dalam organisasi. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 45,16%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 130, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu menciptakan kerja sama yang serasi dalam organisasi

d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu.

1. Pimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasandengan baik

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasandengan baik, maka penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Memanfaatkan Sumber Daya yang Dimiliki Oleh Bawahannya Agar Pelaksanaan Tugas Dapat Terlakasandengan Baik

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
7	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	12	38,71	48
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	135

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.12 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pegawai pimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasandengan baik. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 12 orang atau 38,71% menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 135, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasandengan baik.

2. Pimpinan mampu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan tujuan organisasi

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan mampu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan tujuan organisasi, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Memanfaatkan Waktu Seefektif dan Seefisien Mungkin Dalam Menjalankan Tujuan Organisasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
8	Sangat Setuju	5	18	58,06	90
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	138

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.13 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan mampu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan tujuan organisasi. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 58,06%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 138, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan tujuan organisasi.

e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

1. Pimpinan mampu mendelagasikan wewenang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai merasa bahagia ketika melakukan suatu pekerjaan dengan intens, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Bahagia Ketika Melakukan Suatu Pekerjaan dengan Intens

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
9	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	11	35,48	44
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.14 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pegawai merasa bahagia ketika melakukan suatu pekerjaan dengan intens.

Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa bahagia ketika melakukan suatu pekerjaan dengan intens.

2. Pimpinan mampu memberikan arahan dan petunjuk pekerjaan yang didelegasikan dengan jelas

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pimpinan mampu memberikan arahan dan petunjuk pekerjaan yang didelegasikan dengan jelas, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pimpinan Mampu Memberikan
Arahan Dan Petunjuk Pekerjaan yang Didelegasikan Dengan Jelas

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
10	Sangat Setuju	5	14	45,16	70
	Setuju	4	13	41,94	52
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.15 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan mampu memberikan arahan dan petunjuk pekerjaan yang didelegasikan dengan jelas. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 45,16%. Sedangkan sebanyak 13 orang atau 41,94% menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor

yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pimpinan mampu memberikan arahan dan petunjuk pekerjaan yang didelegasikan dengan jelas.

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada responden tentang *leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka hasilnya penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Untuk Variabel *Leadership*

No	Uraian	Skor ideal	Total skor	Skor Rata-rata	Keterangan
Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik					
1.	Pimpinan mampu untuk membina kerjasama tim dengan efektif	5 x 31 = 155	135	133,5	Sangat Baik
2.	Pimpinan selalu berupaya untuk membina pegawai dalam bekerja	5 x 31 = 155	132		
Kemampuan yang Efektivitas					
3.	Pimpinan mampu bersosialisasi dengan baik kepada semua unsur pegawai	5 x 31 = 155	134	131	Sangat Baik
4.	Pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan suatu informasi kepada pegawai	5 x 31 = 155	128		
Kepemimpinan yang partisipatif					
5.	Pimpinan mampu mengambil keputusan secara musyawarah	5 x 31 = 155	133	131,5	Sangat Baik
6.	Pimpinan mampu menciptakan kerja sama yang serasi dalam organisasi	5 x 31 = 155	130		
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu					
7.	Pimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh bawahannya agar pelaksanaan tugas dapat terlakasandengan baik	5 x 31 = 155	135	136,5	Sangat Baik

8.	Pimpinan mampu memanfaatkan waktu seefektif dan seefisien mungkin dalam menjalankan tujuan organisasi	$5 \times 31 = 155$	138		
Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang					
9.	Pimpinan mampu mendelegasikan wewenang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki bawahan	$5 \times 31 = 155$	134	134	Sangat Baik
10.	Pimpinan mampu memberikan arahan dan petunjuk pekerjaan yang didelegasikan dengan jelas	$5 \times 31 = 155$	134		
	Jumlah	1.550	1.333	666,5	Sangat Baik
	Rata-rata	155	133,3	133,3	

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *leadership* diperoleh skor sebesar 1.333 atau jika dirata-ratakan sebesar 133,3. Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi = $5 \times 31 \times 10 = 1.550$

Perhitungan skor terendah = $1 \times 31 \times 10 = 310$

Rumus Interval =
$$\frac{\text{Kriteria Tertinggi} - \text{Kriteria Terendah}}{\text{Kriteria Responden}}$$

$$= \frac{1550 - 310}{5}$$

$$= 248$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.17
Interval Penilaian Mengenai Variabel *Leadership*

Interval	Kriteria
310 – 558	Tidak Baik
559 – 806	Kurang Baik
807 – 1.054	Cukup Baik
1.055 – 1.302	Baik
1.303 – 1.550	Sangat Baik

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.17 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *leadership* adalah sebesar 1.333 dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1.303 – 1.550 sehingga hal ini berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *leadership* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis selama ini sudah sangat baik.

4.1.2.2 *Intellectual Capital* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Jumlah skor kriterium untuk seluruh item = $5 \times 31 = 155$ (seandainya semua menjawab sangat setuju). Untuk itu dapat diketahui skor tertinggi tiap butir = 5 dan jumlah responden 31 adalah 155. Sementara untuk skor terendah tiap butir = 1 dan jumlah responden 31 berarti $1 \times 31 = 31$.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 31 responden kelas intervalnya adalah:

$$\frac{155 - 31}{5} = 24,8$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
31 – 55,8	Sangat tidak baik
55,9 – 80,6	Tidak baik
80,7– 105,4	Cukup baik
105,5 – 130,2	Baik
130,3 – 155	Sangat Baik

Adapun tanggapan responden tentang variabel *intellectual capital* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

a. *Human capital* (modal manusia)

1. Pegawai memiliki kemampuan (*skill*) dalam menyelesaikan pekerjaan melalui penggunaan fasilitas pendukung

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai memiliki kemampuan (*skill*) dalam menyelesaikan pekerjaan melalui penggunaan fasilitas pendukung, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memiliki Kemampuan (*Skill*) Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Melalui Penggunaan Fasilitas Pendukung

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
1	Sangat Setuju	5	14	45,16	70
	Setuju	4	13	41,94	52
	Cukup setuju	3	4	12,90	12
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.19 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki kemampuan (*skill*) dalam menyelesaikan pekerjaan melalui penggunaan fasilitas pendukung. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 45,16%. Sedangkan sebanyak 13 orang atau 41,94% menyatakan setuju dan sebanyak 4 orang atau 12,90% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki kemampuan (*skill*) dalam menyelesaikan pekerjaan melalui penggunaan fasilitas pendukung.

2. Pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memiliki Pengetahuan Untuk Melaksanakan Pekerjaan yang Diembannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
2	Sangat Setuju	5	16	51,61	80
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.20 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau

51,61%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

3. Pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya maka dapat penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memiliki Kompetensi yang Memadai Sesuai Dengan Bidang Pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
3	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	10	32,26	40
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	133

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.21 mengenai tanggapan responden tentang Pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 133, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut

menunjukkan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya.

4. Pegawai memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Memiliki Pengalaman
Dalam Melaksanakan Berbagai Pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
4	Sangat Setuju	5	12	38,71	60
	Setuju	4	11	35,48	44
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	128

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.22 mengenai tanggapan responden tentang pegawai memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 128, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya.

b. *Structural capital* atau *organizational capital* (modal organisasi)

1. Organisasi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Memiliki Infrastruktur Yang Memadai Untuk Mendukung Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
5	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	7	22,58	21
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	132

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.23 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 7 orang atau 22,58% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 132, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Organisasi selalu menerapkan sistem informasi yang terintegrasi

Untuk mengetahui sejauhmana pernyataan organisasi selalu menerapkan sistem informasi yang terintegrasi maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Selalu Menerapkan Sistem Informasi yang Terintegrasi

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
6	Sangat Setuju	5	11	35,48	55
	Setuju	4	12	38,71	48
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	127

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.24 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi selalu menerapkan sistem informasi yang terintegrasi. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 127, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi selalu menerapkan sistem informasi yang terintegrasi.

3. Organisasi selalu menetapkan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi selalu menetapkan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Selalu Menetapkan
Prosedur Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
7	Sangat Setuju	5	17	54,84	85
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	136

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.25 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi selalu menetapkan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 54,84%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 136, yang berarti ada dalam kategori sangat baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi selalu menetapkan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. *Relational capital atau costumer capital*

1. Organisasi memiliki hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak berkepentingan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi memiliki hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak berkepentingan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.26
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Memiliki Hubungan
Yang Harmonis Dengan Berbagai Pihak Berkepentingan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
8	Sangat Setuju	5	11	35,48	55
	Setuju	4	13	41,94	52
	Cukup setuju	3	7	22,58	21
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	128

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.26 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi memiliki hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak berkepentingan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 41,94%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 7 orang atau 22,58% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 128, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak berkepentingan.

2. Organisasi selalu berkoordinasi dengan berbagai institusi pemerintahan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi selalu berkoordinasi dengan berbagai institusi pemerintahan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Selalu Berkoordinasi
Dengan Berbagai Institusi Pemerintahan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
9	Sangat Setuju	5	11	35,48	55
	Setuju	4	15	48,39	60
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	130

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.27 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi selalu berkoordinasi dengan berbagai institusi pemerintahan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 130, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi selalu berkoordinasi dengan berbagai institusi pemerintahan.

3. Organisasi dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.28
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Dapat Memberikan
Pelayanan yang Baik Pada Masyarakat

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
10	Sangat Setuju	5	10	32,26	50
	Setuju	4	12	38,71	48
	Cukup setuju	3	9	29,03	27
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	125

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.28 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan organisasi dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 125, yang berarti ada dalam kategori baik. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada responden tentang *intellectual capital* pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka hasilnya penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.29
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Untuk Variabel *Intellectual Capital*

No	Uraian	Skor ideal	Total skor	Skor Rata-rata	Keterangan
Human capital (modal manusia)					
1.	Pegawai memiliki kemampuan (<i>skill</i>) dalam menyelesaikan pekerjaan melalui penggunaan fasilitas pendukung	5 x 31 = 155	134	132,3	Sangat Baik
2.	Pegawai memiliki pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya	5 x 31 = 155	134		
3.	Pegawai memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya	5 x 31 = 155	133		
4.	Pegawai memiliki pengalaman dalam melaksanakan berbagai pekerjaannya	5 x 31 = 155	128		
Structural capital atau organizational capital (modal organisasi)					
5.	Organisasi memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan	5 x 31 = 155	132	131,7	Sangat Baik
6.	Organisasi selalu menerapkan sistem informasi yang terintegrasi	5 x 31 = 155	127		
7.	Organisasi selalu menetapkan prosedur dalam pelaksanaan pekerjaan	5 x 31 = 155	136		
Relational capital atau costumer capital					
8.	Organisasi memiliki hubungan yang harmonis dengan berbagai pihak berkepentingan	5 x 31 = 155	128	127,7	Baik
9.	Organisasi selalu berkoordinasi dengan berbagai institusi pemerintahan	5 x 31 = 155	130		
10.	Organisasi dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat	5 x 31 = 155	125		
	Jumlah	1.550	1.307	391,6	Sangat Baik
	Rata-rata	155	130,7	130,5	

Berdasarkan tabel 4.29 bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel *intellectual capital* diperoleh skor sebesar 1.307 atau jika dirata-ratakan sebesar 130,7. Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan skor tertinggi} = 5 \times 31 \times 10 = 1.550$$

$$\text{Perhitungan skor terendah} = 1 \times 31 \times 10 = 310$$

$$\begin{aligned} \text{Rumus Interval} &= \frac{\text{Kriteria Tertinggi} - \text{Kriteria Terendah}}{\text{Kriteria Responden}} \\ &= \frac{1550 - 310}{5} \\ &= 248 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.30
Interval Penilaian Mengenai Variabel *Intellectual Capital*

Interval	Kriteria
310 – 558	Tidak Baik
559 – 806	Kurang Baik
807 – 1.054	Cukup Baik
1.055 – 1.302	Baik
1.303 – 1.550	Sangat Baik

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.30 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang *intellectual capital* adalah sebesar 1.307 dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1.303 – 1.550 sehingga hal ini berada pada kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis selama ini sudah sangat baik.

4.1.2.3 Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Jumlah skor kriterium untuk seluruh item = $5 \times 31 = 155$ (seandainya semua menjawab sangat setuju). Untuk itu dapat diketahui skor tertinggi tiap butir = 5 dan jumlah responden 31 adalah 155. Sementara untuk skor terendah tiap butir = 1 dan jumlah responden 31 berarti $1 \times 31 = 31$.

Dengan demikian semua indikator berdasarkan persepsi 31 responden kelas intervalnya adalah:

$$\frac{155 - 31}{5} = 24,8$$

Hal ini secara kontinue dapat dibuat kategori sebagai berikut:

Tabel 4.31
Pedoman Interpretasi

Interval	Kriteria
31 – 55,8	Sangat Rendah
55,9 – 80,6	Rendah
80,7– 105,4	Cukup Tinggi
105,5 – 130,2	Tinggi
130,3 – 155	Sangat Tinggi

Adapun tanggapan responden tentang variabel efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis adalah sebagai berikut:

a. Produktivitas

1. Pihak instansi mampu menyelesaikan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi mampu menyelesaikan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.32
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Mampu Menyelesaikan Pelayanan Administrasi Kependudukan Sesuai Dengan Target yang Telah Ditetapkan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
1	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	8	25,81	32
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	131

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.32 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi mampu menyelesaikan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan setuju dan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 131, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi mampu menyelesaikan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Pihak instansi mampu bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu kerja untuk pelayanan masyarakat

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi mampu bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu kerja untuk pelayanan masyarakat, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.33
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Mampu Bekerja Secara Efektif Dalam Memanfaatkan Waktu Kerja Untuk Pelayanan Masyarakat

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
2	Sangat Setuju	5	11	35,48	55
	Setuju	4	12	38,71	48
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	127

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.33 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi mampu bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu kerja untuk pelayanan masyarakat. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 127, yang berarti ada dalam kategori tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi mampu bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu kerja untuk pelayanan masyarakat.

b. Kemampuan Adaptasi Kerja

1. Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau regulasi baru

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau regulasi baru maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.34
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Mampu Menyesuaikan Diri Dengan Cepat Terhadap Perubahan Kebijakan Atau Regulasi Baru

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
3	Sangat Setuju	5	17	54,84	85
	Setuju	4	8	25,81	32
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	135

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.34 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau regulasi baru. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 54,84%. Sedangkan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 135, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau regulasi baru.

2. Organisasi mampu terbuka terhadap inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan organisasi mampu terbuka terhadap inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Mampu Terbuka Terhadap Inovasi Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
4	Sangat Setuju	5	11	35,48	55
	Setuju	4	12	38,71	48
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	127

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.35 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan organisasi mampu terbuka terhadap inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Sebagian besar responden menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 38,71%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 127, yang berarti ada dalam kategori tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa organisasi mampu terbuka terhadap inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan.

c. Kepuasan Kerja

1. Pegawai merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani

Untuk mengetahui sejauh pernyataan pegawai merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.36
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Puas Dengan Tugas Dan Tanggung Jawab yang Dijalani

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
5	Sangat Setuju	5	13	41,94	65
	Setuju	4	8	25,81	32
	Cukup setuju	3	10	32,26	30
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	127

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.36 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 41,94%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan cukup setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 127, yang berarti ada dalam kategori tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani.

2. Pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.37
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pegawai Merasa Puas Terhadap Lingkungan Kerja yang Mendukung Kenyamanan Dan Semangat Kerja Pegawai

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
6	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	10	32,26	40
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	133

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.37 mengenai tanggapan responden terhadap pernyataan pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 133, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

d. Kemampuan Berlaba

1. Pihak instansi mampu melakukan pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi mampu melakukan pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien, maka penulis sajikan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.38
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Mampu Melakukan Pengelolaan Anggaran Secara Efektif Dan Efisien

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
7	Sangat Setuju	5	14	45,16	70
	Setuju	4	9	29,03	36
	Cukup setuju	3	8	25,81	24
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	130

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.38 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi mampu melakukan pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang atau 45,16%. Sedangkan sebanyak 9 orang atau 29,03% menyatakan setuju dan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 130, yang berarti ada dalam kategori tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi mampu melakukan pengelolaan anggaran secara efektif dan efisien.

2. Pihak instansi mampu mempertanggung-jawabkan penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi mampu mempertanggung-jawabkan penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.39
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Mampu
Mempertanggung-Jawabkan Penggunaan Anggaran Sesuai Dengan
Ketentuan yang Berlaku

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
8	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	11	35,48	44
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	134

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.39 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi mampu mempertanggung-jawabkan penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 11 orang atau 35,48% menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 134, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi mampu mempertanggung-jawabkan penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

e. Pencarian Sumber Daya

1. Pihak instansi memiliki jumlah pegawai yang memadai untuk melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi memiliki jumlah pegawai yang memadai untuk melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.40
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Memiliki Jumlah Pegawai yang Memadai Untuk Melaksanakan Pelayanan Administrasi Kependudukan

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
9	Sangat Setuju	5	18	58,06	90
	Setuju	4	8	25,81	32
	Cukup setuju	3	5	16,13	15
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	137

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.40 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi memiliki jumlah pegawai yang memadai untuk melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 58,06%. Sedangkan sebanyak 8 orang atau 25,81% menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang atau 16,13% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 137, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi memiliki jumlah pegawai yang memadai untuk melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan.

2. Pihak instansi mampu memperoleh dan mengelola sumber daya pendukung pelayanan secara optimal

Untuk mengetahui sejauh mana pernyataan pihak instansi mampu memperoleh dan mengelola sumber daya pendukung pelayanan secara optimal, maka berikut ini penulis sajikan hasil penelitian berikut:

Tabel 4.41
Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pihak Instansi Mampu
Memperoleh dan Mengelola Sumber Daya Pendukung Pelayanan Secara
Optimal

No	Pilihan Jawaban	Bobot	F	%	Skor
10	Sangat Setuju	5	15	48,39	75
	Setuju	4	10	32,26	40
	Cukup setuju	3	6	19,35	18
	Tidak Setuju	2	0	0,00	0
	Sangat tidak setuju	1	0	0,00	0
	Total		31	100,00	133

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dari tabel 4.41 mengenai tanggapan responden tentang pernyataan pihak instansi mampu memperoleh dan mengelola sumber daya pendukung pelayanan secara optimal. Sebagian besar responden menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 48,39%. Sedangkan sebanyak 10 orang atau 32,26% menyatakan setuju dan sebanyak 6 orang atau 19,35% menyatakan cukup setuju. Total skor yang didapatkan sebesar 133, yang berarti ada dalam kategori sangat tinggi. Maka hasil kuisioner tersebut menunjukkan bahwa pihak instansi mampu memperoleh dan mengelola sumber daya pendukung pelayanan secara optimal.

Berdasarkan hasil angket yang dibagikan kepada responden tentang efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka hasilnya penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil angket sebagai berikut:

Tabel 4.42
Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden
Untuk Variabel Efektivitas Organisasi

No	Uraian	Skor ideal	Total skor	Skor Rata-rata	Keterangan
Produktivitas					
1.	Pihak instansi mampu menyelesaikan pelayanan administrasi kependudukan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	5 x 31 = 155	131	129	Tinggi
2.	Pihak instansi mampu bekerja secara efektif dalam memanfaatkan waktu kerja untuk pelayanan masyarakat	5 x 31 = 155	127		
Kemampuan Adaptasi Kerja					
3.	Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan kebijakan atau regulasi baru	5 x 31 = 155	135	131	Sangat Tinggi
4.	Organisasi mampu terbuka terhadap inovasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan	5 x 31 = 155	127		
Kepuasan Kerja					
5.	Pegawai merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalani	5 x 31 = 155	127	130	Tinggi
6.	Pegawai merasa puas terhadap lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai	5 x 31 = 155	133		
Kemampuan Berlaba					
7.	Pihak instansi mampu melakukan pengelolaan	5 x 31 = 155	130	132	Sangat Tinggi

	anggaran secara efektif dan efisien				
8.	Pihak instansi mampu mempertanggung-jawabkan penggunaan anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku	$5 \times 31 = 155$	134		
Pencarian Sumber Daya					
9.	Pihak instansi memiliki jumlah pegawai yang memadai untuk melaksanakan pelayanan administrasi kependudukan	$5 \times 31 = 155$	137	135	Sangat Tinggi
10.	Pihak instansi mampu memperoleh dan mengelola sumber daya pendukung pelayanan secara optimal	$5 \times 31 = 155$	133		
	Jumlah	1.550	1.314	657	Sangat
	Rata-rata	155	131,4	131,4	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.42 bahwa rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel efektivitas organisasi diperoleh skor sebesar 1.314 atau jika dirata-ratakan sebesar 131,4. Adapun untuk memberikan interpretasi maka penulis menggunakan interval sebagai berikut:

Perhitungan skor tertinggi = $5 \times 31 \times 10 = 1.550$

Perhitungan skor terendah = $1 \times 31 \times 10 = 310$

Rumus Interval = $\frac{\text{Kriteria Tertinggi} - \text{Kriteria Terendah}}{\text{Kriteria Responden}}$

$$= \frac{1550 - 310}{5}$$

$$= 248$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka penulis gunakan interval sebagai berikut:

Tabel 4.43
Interval Penilaian Mengenai Variabel Efektivitas Organisasi

Interval	Kriteria
310 – 558	Sangat Rendah
559 – 806	Rendah
807 – 1.054	Cukup Tinggi
1.055 – 1.302	Tinggi
1.303 – 1.550	Sangat Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 4.43 nilai yang diperoleh dari tanggapan responden tentang efektivitas organisasi adalah sebesar 1.333 dari jumlah penilaian yang ditargetkan dan dalam tabel klasifikasi penilaian angka tersebut berada dalam interval 1.303 – 1.550 sehingga hal ini berada pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis selama ini sudah sangat tinggi.

4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Pengaruh *Leadership* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *leadership* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.44
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh *Leadership*
terhadap Efektivitas Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,840	,834	2,43395

a. Predictors: (Constant), Leadership

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) standar *leadership* dengan efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,916 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel dengan tingkat hubungan yang sangat kuat artinya bila variabel *leadership* meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel efektivitas organisasi.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,840 atau 84,00% adalah variasi peningkatan variabel efektivitas organisasi dan dapat dijelaskan oleh variabel standar *leadership* sebesar 84,00% dengan demikian faktor-faktor lain diluar kedua variabel tersebut sebesar 16,00%. Probabilitas hasil [$p=0,000 < \alpha=0,05$] maka *leadership* berpengaruh secara positif terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *leadership* sebesar 84,00%, sedangkan sisanya sebesar 16,00% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 4.45
Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh *Leadership*
terhadap Efektivitas Organisasi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,102	3,375		,746
	Leadership	,960	,078	,916	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Nilai constanta sebesar 1,102 merupakan nilai variabel efektivitas organisasi dengan dipengaruhi oleh variabel *leadership* sedangkan 0,960 merupakan besaran efektivitas organisasi apabila *leadership* berubah sebesar 0,960. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,916 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel efektivitas organisasi artinya bila variabel *leadership* mengalami peningkatan sebesar 1 point maka akan diikuti efektivitas organisasi sebesar 0,916.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y
 $\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh *leadership* terhadap efektivitas organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,336, dimana t_{tabel} untuk $n-2 = 29$ adalah sebesar 1,609 dengan demikian $t_{hitung} 12,336 > t_{tabel} 1,609$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *leadership* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa hipotesis penelitian ini yang menunjukkan pengaruh *leadership* terhadap efektivitas organisasi diterima.

4.1.3.2 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.46
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Efektivitas Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,689	,679	3,39157

a. Predictors: (Constant), Intellectual Capital

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) standar *intellectual capital* dengan efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis diperoleh nilai korelasi (r) sebesar 0,830 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel dengan tingkat hubungan yang sangat kuat, artinya bila variabel *intellectual capital* meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel efektivitas organisasi.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,689 atau 68,90% adalah variasi peningkatan variabel efektivitas organisasi dan dapat dijelaskan oleh variabel standar *intellectual capital* sebesar 68,90% dengan demikian faktor-faktor lain

diluar kedua variabel tersebut sebesar 31,10%. Probabilitas hasil [$p=0,000 < \alpha=0,05$] maka *intellectual capital* berpengaruh secara positif terhadap efektivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *intellectual capital* sebesar 68,90%, sedangkan sisanya sebesar 31,10% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Selanjutnya hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 4.47
Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh *Intellectual Capital*
terhadap Efektivitas Organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,059	4,942		,619	,541
Intellectual Capital	,933	,116	,830	8,020	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Nilai constanta sebesar 3,059 merupakan nilai variabel efektivitas organisasi dengan dipengaruhi oleh variabel *intellectual capital* sedangkan 0,933 merupakan besaran efektivitas organisasi apabila *intellectual capital* berubah sebesar 0,933. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,830 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel efektivitas organisasi artinya bila variabel *intellectual capital* mengalami peningkatan sebesar 1 point maka akan diikuti kinerja pegawai sebesar 0,830.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Ho) ditolak dan (Ha) diterima, maka terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y
 $\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,020, dimana t_{tabel} untuk $n-2 = 29$ adalah sebesar 1,609 dengan demikian $t_{hitung} 8,020 > t_{tabel} 1,609$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa hipotesis penelitian ini yang menunjukkan pengaruh *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi diterima.

4.1.3.3 Pengaruh *Leadership* dan *Intellectual Capital* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Untuk menguji pengaruh *leadership* dan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis maka penulis melakukan interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis korelasi dan regresi berganda untuk (X_1, X_2) terhadap (Y) dengan Program SPSS Window Release 21.00 yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.48
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh *Leadership* dan *Intellectual Capital*
terhadap Efektivitas Organisasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,954 ^a	,910	,904	1,85309

a. Predictors: (Constant), Intellectual Capital, Leadership

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa besarnya hubungan antara variabel *leadership* dan *intellectual capital* dengan efektivitas organisasi yang dihitung dengan nilai koefisien korelasi adalah 0,954 yang memiliki tingkah hubungan yang sangat kuat. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel *leadership* dan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis atau koefisien determinan sebesar 0,910 atau sebesar 91,00% sedangkan sisanya 9,00% ditentukan oleh variabel lain, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara *leadership* dan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis dipengaruhi oleh *leadership* dan *intellectual capital*, sedangkan sisanya sebesar 9,00% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.49**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977,205	2	488,602	142,287	,000 ^a
	Residual	96,150	28	3,434		
	Total	1073,355	30			

a. Predictors: (Constant), Intellectual Capital, Leadership

b. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Berdasarkan tabel tersebut dengan menggunakan uji anova atau F tes, ternyata di dapat F hitung adalah 142,287 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi (Y).

Tabel 4.50**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,799	2,861		-1,677	,105
	Leadership	,689	,083	,657	8,315	,000
	Intellectual Capital	,417	,089	,371	4,694	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Organisasi

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $= a + bX_1X_2 = 4,799 + 0,689X_1 + 0,417X_2$ dengan demikian maka peningkatan variabel X_1 sebesar 0,689 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 4,799 sedangkan peningkatan variabel X_2 sebesar 0,417 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 4,799.

Untuk menguji signifikansi (X_1), (X_2) terhadap (Y) maka digunakan rumus sebagai berikut:

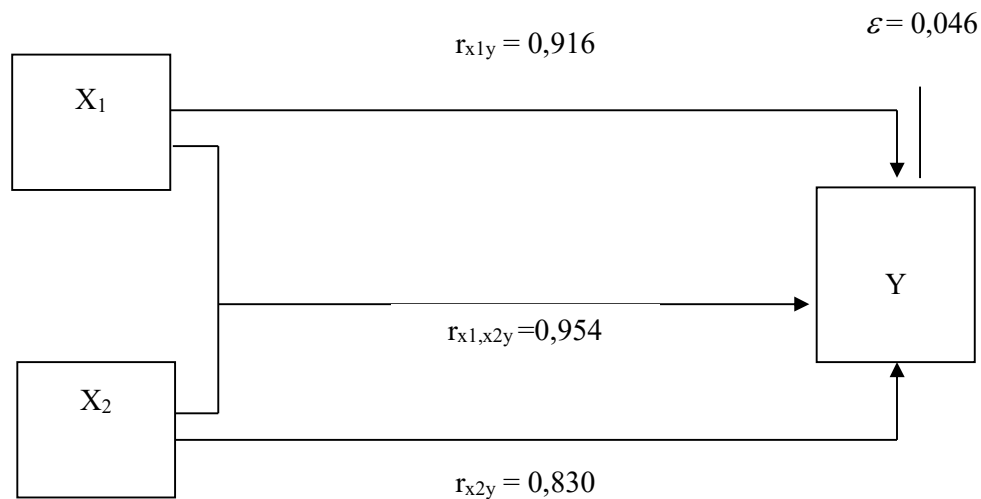
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan

Ternyata Jika $F_{hitung} 142,287 > F_{tabel} 3,33$, maka signifikan

Ternyata berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} 142,287 > F_{tabel} 3,33$, dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan *leadership* dan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh *leadership* dan *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi, dapat diterima/teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka apabila digambarkan dalam bentuk diagram jalur maka hasilnya seperti gambar berikut:



Gambar 4.2
Diagram Jalur Hubungan Kausal Antara Variabel

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh *Leadership* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa apabila semakin baik *leadership* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat.

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan (*leadership*) merupakan faktor fundamental yang menentukan arah, budaya serta efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan, tetapi juga dalam memotivasi, menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi agar tujuan bersama dapat tercapai dengan optimal. Efektivitas organisasi pada dasarnya mencerminkan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuannya dengan efisien dan produktif. Oleh karena itu, hubungan antara kepemimpinan dan efektivitas organisasi menjadi topik penting dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Northouse (2019:45) yang menyatakan bahwa:

Leadership (kepemimpinan) memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi karena gaya dan perilaku pemimpin menentukan bagaimana strategi diterapkan serta bagaimana karyawan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi terbuka, memberikan teladan, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab pada bawahannya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif, sehingga efektivitas organisasi meningkat.

Sementara itu Yukl (2020:33) menjelaskan bahwa:

Efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan karakteristik bawahannya. Pemimpin yang adaptif dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan organisasi dengan cara yang fleksibel, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh.

Selain itu Robbins dan Judge (2022:184) menjelaskan bahwa:

Kepemimpinan berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan menciptakan komitmen organisasi. Pemimpin yang efektif mampu menanamkan visi yang jelas dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja secara sinergis. Efektivitas organisasi akan tercapai apabila kepemimpinan diarahkan pada penciptaan nilai, kolaborasi, dan peningkatan kapasitas tim.

Sedangkan Daft (2018:112) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan yang efektif menekankan pada pemberdayaan, inovasi dan hubungan interpersonal yang kuat. Pemimpin yang berorientasi pada pengembangan individu serta pencapaian kolektif dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan moral kerja dan loyalitas karyawan terhadap tujuan bersama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *leadership* berperan dalam menentukan efektivitas organisasi, karena pemimpin merupakan penggerak utama dalam membangun visi, mengarahkan perilaku anggota serta menciptakan kondisi organisasi yang efisien dan harmonis. Efektivitas organisasi dapat terwujud apabila kepemimpinan dijalankan secara adaptif, komunikatif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *leadership* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat. Hasil penelitian

ini mendukung temuan penelitian Wenny D. Febrian (2017) yang menguji Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada PT Adira Dinamika Multi Finance di Pekanbaru) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi pada PT Adira Dinamika Multi Finance di Pekanbaru.

4.2.2 Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa apabila semakin baik *intellectual capital* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat.

Pada dasarnya alasan dari didirikannya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efektif dan efisien. Organisasi sebagai suatu organisme, yakni suatu sistem yang hidup dengan penekanannya pada unsur manusia sebagai pendukung utamanya, sehingga berakibat efisiensi dan efektivitas merupakan warna dari pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Efektivitas organisasi diukur berdasarkan seberapa jauh tingkat output, kebijakan dan prosedur dari organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya bahwa efektivitas dapat dilihat melalui pencapaian hasil yang kemudian disesuaikan dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Banyak faktor

yang mempengaruhi organisasi yang harus mendapat perhatian yang serius apabila ingin mewujudkan suatu efektivitas. Modal intelektual dapat dipandang sebagai pengetahuan, dalam pembentukan, kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan. Kompetensi karyawan, hubungan dengan pelanggan, penciptaan inovasi, sistem komputer dan administrasi, hingga kemampuan atas penguasaan teknologi juga merupakan bagian dari *intellectual capital*.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Stewart (2019:22) bahwa:

Intellectual capital merupakan sumber daya utama yang menentukan efektivitas organisasi karena ia menjadi fondasi bagi penciptaan inovasi, efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil mengelola pengetahuan dan kemampuan karyawannya secara sistematis akan mampu mencapai tujuan dengan lebih efektif dibandingkan organisasi yang hanya bergantung pada aset fisik.

Siswanto (2016:108-109) menyatakan bahwa:

Salah satu indikasi organisasi yang efektif adalah produktivitas yang baik dari segenap anggotanya. *Intellectual capital* memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena manusia dalam konteks manajemen adalah sebagai sumber pengetahuan, inovasi, dan pembaharuan untuk mencapai efektivitas organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap efektivitas organisasi. Pengelolaan aset intelektual yang meliputi kemampuan individu, sistem organisasi dan jaringan hubungan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, inovasi dan pencapaian tujuan strategis. Dengan demikian organisasi yang berorientasi pada pengembangan dan pemanfaatan *intellectual capital* maka efektivitas organisasi akan meningkat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *intellectual capital* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Fadilla Fanni (2025) yang menguji pengaruh *intellectual capital* terhadap efektivitas organisasi sektor publik: Bukti Empiris pada Perwakilan BPKP dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap efektivitas organisasi.

4.2.3 Pengaruh *Leadership* dan *Intellectual Capital* terhadap Efektivitas Organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *leadership* dan *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Artinya bahwa semakin baik *leadership* dan *intellectual capital* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat.

Dalam konteks instansi pemerintah efektivitas organisasi menjadi tolok ukur penting keberhasilan dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan dan akuntabel. Efektivitas tidak hanya diukur dari pencapaian target administratif, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia, informasi dan inovasi untuk kepentingan masyarakat. Dua faktor utama yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi di sektor publik adalah kepemimpinan (*leadership*) dan modal intelektual (*intellectual capital*).

Kepemimpinan berperan penting dalam menciptakan arah strategis, budaya kerja yang berintegritas dan koordinasi antarunit kerja. Sementara itu *intellectual capital* mendukung peningkatan kualitas birokrasi melalui pemanfaatan pengetahuan, kemampuan pegawai serta inovasi pelayanan. Sinergi antara kepemimpinan dan modal intelektual menjadi kunci dalam mewujudkan organisasi pemerintah yang efektif dan berdaya saing.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Priansa dan Garnida, (2018:13) yang menyatakan bahwa :

Efektivitas organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu karakteristik organisasi yang merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Sumber daya manusia (*human capital*) memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, dalam konteks manajemen adalah sebagai sumber pengetahuan, inovasi, dan pembaharuan yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan karakteristik manajemen yang merupakan kebijakan dan praktik manajemen sebagai alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan kebijakan dan praktik manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja

Selanjutnya Bontis (2020:35) menjelaskan bahwa:

Kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan modal intelektual menjadi fondasi utama dalam mewujudkan organisasi publik yang adaptif dan inovatif. Pemimpin di sektor pemerintahan harus mampu mendorong pembelajaran organisasi, mengoptimalkan potensi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi birokrasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan *intellectual capital* dapat mempengaruhi efektivitas organisasi. Karena pemimpin yang visioner dan partisipatif mampu menggerakkan modal intelektual aparatur untuk menciptakan inovasi dan efisiensi dalam pelayanan publik. Sementara itu, pengelolaan modal intelektual yang baik memperkuat kapasitas kelembagaan

dalam menjalankan fungsi administratif, pengambilan keputusan dan akuntabilitas publik. Dengan demikian, kolaborasi antara kepemimpinan yang efektif dan pemanfaatan *intellectual capital* menjadi kunci utama dalam membangun pemerintahan yang efektif, responsif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership* dan *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *leadership* dan *intellectual capital* maka efektivitas organisasi akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Efrizal Fadilah (2023) yang menguji pengaruh *intellectual capital* dan *leadership* terhadap efektivitas organisasi dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan *intellectual capital* dan *leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi.