



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Pengambilan Keputusan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bungo

Pipit Aryanti ^{1*}, Yudhi Novriansyah ², Isman Isman ³

¹⁻³ Universitas Muara Bungo, Indonesia

Email : pipitariyanti73@gmail.com

Alamat: Jl Diponegoro No.27 Kelurahan Cadika, Kecamatan Rimbo Tengah,
Kabupaten Bungo, Jambi, 37211

Korespondensi penulis: pipitariyanti73@gmail.com *

Abstract: *This study aims to analyze the influence of Bureaucratic Leadership Style on Employee Performance Mediated by Decision-Making at the Regional Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMDPTSP) of Bungo Regency. A sample of 43 respondents from the PMDPTSP Office of Bungo Regency employees was selected using the Purposive Sampling technique. (Sampel bertujuan). Based on the data processing results using SEM-PLS, it was found that, directly, Bureaucratic Leadership Style has a significant effect on Employee Performance. Bureaucratic Leadership Style significantly affects Decision Making. Decision Making does not significantly affect the Performance of Employees at the Regional Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMDPTSP) of Bungo Regency. Indirectly, there is no significant effect of Bureaucratic Leadership Style on Employee Performance Satisfaction mediated by Decision Making at the Regional Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMDPTSP) of Bungo Regency.*

Keywords: *Bureaucratic Leadership Style, Employee Performance, Decision Making*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Pengambilan Keputusan Pada Dinas Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMDPTSP) Kabupaten Bungo. Sampel sebanyak 43 orang responden Pegawai Dinas PMDPTSP Kabupaten Bungo menggunakan teknik *Purposive Sampling* (Sampel bertujuan). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SEM-PLS diperoleh hasil, secara langsung (*direct effect*) Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Pengambilan Keputusan. Pengambilan Keputusan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMDPTSP) Kabupaten Bungo. Secara tidak Langsung (*Indirect Effect*) Tidak terjadi pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai yang dimediasi Pengambilan Keputusan Pada Dinas Penanaman Modal Daerah dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMDPTSP) Kabupaten Bungo

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai, Pengambilan Keputusan

1. LATAR BELAKANG

Sebagai penyedia layanan publik, pemerintah harus memiliki kemampuan untuk menyediakan layanan publik yang baik dan meningkatkan kualitasnya. Jika orang menuntut pemerintah untuk memiliki penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governance), mereka cenderung memiliki penilaian yang negatif dari masyarakat (Dwiyanto, 2018). Untuk menilai pelayanan publik yang diselenggarakan, masyarakat biasanya membutuhkan waktu yang lama dan menghadapi persyaratan yang rumit dan regulasi yang tidak fleksibel (Ulum, 2018).

Instruksi Presiden No.3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* mengatur penggunaan teknologi informasi di Indonesia. Instruksi ini menunjukkan upaya pemerintah Indonesia untuk menggunakan *E-Government* (*E-Gov*) untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, membuat proses pelayanan menjadi jelas, dan memungkinkan akuntabel (Pebransha, 2023). Salah satu lembaga pemerintah yang menerapkan *E-Gov* di Kabupaten Bungo melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP). DPMPTSP Kabupaten Bungo.

Penggunaan Aplikasi Cerdas Layanan Perizinan Terpadu untuk Publik (*Si Cantik*) berarti menjalankan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik atau *Online Single Submission* (OSS) dengan salah satu bentuk layanan perizinan online (SARI, 2024). Mempermudah pengurusan (Izin Lokasi, Lingkungan, dan Bangunan), izin usaha, dan izin operasional untuk kegiatan bisnis adalah tujuan dialkannya Perizinan Online *Si Cantik* ini. Selain itu, itu membantu bisnis berkomunikasi dengan semua pihak berwenang dan memperoleh izin secara aman, cepat, dan akurat. Ini juga membantu mereka melaporkan dan memecahkan masalah perizinan dan menyimpan data perizinan dalam satu identitas, atau Nomor Induk Berusaha (NIB). NIB terdiri dari tiga belas digit angka acak yang dilindungi dan ditandatangani dengan tanda tangan elektronik (Anggraeni & Akbar, 2024).

Masih lambatnya daya tanggap petugas dalam verifikasi awal dokumen perizinan usaha perdagangan yang di upload ke sistem informasi belum diproses setelah beberapa hari pengajuan permohonan. Dalam hal ini, kepemimpinan DPM&PTSP Kabupaten Bungo harus mengoptimalkan pelayanan pegawai dan pengambilan keputusan yang cepat, tepat, dan berorientasi prima. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin DPM&PTSP harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat apabila ditemukan pelanggaran atau kelemahan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai di DPM&PTSP Kabupaten Bungo, terutama terkait dengan kecepatan dan ketepatan waktu dalam memberikan izin *Si Cantik*.

Kondisi yang ada berdasarkan pengamatan, pimpinan belum menyesuaikan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan yang bersifat online dengan kemampuan pegawai, masih ada pegawai yang tidak begitu memahami pengelolaan sistem aplikasi. Padahal prinsip kinerja layanan *E-Gov* yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, yang bertujuan untuk menyediakan layanan perizinan dan penanaman modal yang cepat, tepat, murah, dan memuaskan semua orang, terutama investor dan pelaku usaha.

Faktor kepemimpinan sangat penting karena pemimpin merupakan komponen terpenting dalam suatu organisasi, dan mereka berperan dalam mengambil keputusan untuk memajukan dan mencapai tujuan organisasi. Contoh kinerja pegawai DPM & PTSP Kabupaten Bungo dalam penggunaan aplikasi Si Cantik di atas, menunjukkan bahwa kinerja masih kurang optimal dibandingkan dengan jumlah potensi bisnis yang mengurus perizinan membuka usaha di Kabupaten Bungo

2. KAJIAN TEORITIS

Electronic Government (E-Government)

Menurut Intruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003, e-government adalah upaya untuk membangun sistem pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan publik. E-government memiliki banyak definisi, dan setiap negara yang menerapkannya memiliki definisi yang sama (Heriyanto, 2022). World Bank mengatakan bahwa *E-Government* adalah hasil dari penggunaan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) oleh pemerintah, seperti internet dan komputer, sebagai media pendukung untuk menyediakan layanan kepada individu, bisnis swasta, dan negara lain (Sabrina et al., 2024).

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Primawanti & Ali, 2022), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang mencapai target yang telah ditentukan dari produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja, menurut Sugandi dalam (Nurhasanah et al., 2022) adalah hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan arahan dan target yang diberikan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok dengan maksimal menggunakan keahlian, pengalaman, ketekunan, dan waktu (Ilim et al., 2024).

Untuk mendapatkan kinerja yang efektif dan tepat sasaran sesuai dengan target perusahaan, karyawan harus menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dengan cara yang tepat. Ini akan menghasilkan karyawan yang baik dalam perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi adalah komponen keberhasilan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memengaruhi kemajuan dan tujuan organisasi (Setiawan et al., 2021). Kinerja pegawai adalah hasil capaian kerja dari tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai sasaran kerja. Kinerja pegawai memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pegawai yang berkinerja tinggi,

organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk meningkatkan produktivitas organisasi (Novriansyah & Angraini, 2021)

Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Menurut (Sutrisman, 2019), kepemimpinan didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin melaksanakan tanggung jawab dan peran kepemimpinannya. Seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang ia yakini untuk mendorong bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah bagian dari sifat dan kebiasaan diri seorang pemimpin yang digunakan untuk mendorong stafnya untuk melakukan sesuatu. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku strategis yang digunakan manajer untuk mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi (Adriansyah et al., 2023). Gaya kepemimpinan adalah suatu bentuk yang digunakan pemimpin dalam interaksi untuk mempengaruhi bawahan dalam pelaksanaan tugas, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi (Salsabilla et al., 2022).

Menurut beberapa ahli, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang dipimpinnya. "Memimpin berdasarkan adanya peraturan" adalah pernyataan yang menggambarkan gaya kepemimpinan birokratis (Pramudya et al., 2023). Kepatuhan terhadap prosedur birokrasi menunjukkan perilaku memimpin yang baik. Dalam kebanyakan kasus, pemimpin yang bersifat birokratis akan membuat keputusan berdasarkan aturan yang sudah ada dan tidak memungkinkan perubahan. Salah satu karakteristik gaya kepemimpinan birokratis adalah bahwa pemimpin menetapkan semua standar kinerja yang sudah ditentukan dan memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakannya (Nisa et al., 2024).

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan terhadap hakikat suatu masalah, mengumpulkan fakta dan data, membuat keputusan yang matang tentang alternatif yang ada, dan kemudian mengambil tindakan yang dianggap paling tepat (Lestari, 2024). Menurut pengambilan keputusan adalah proses pemilihan satu opsi dari beberapa opsi yang tersedia untuk menyelesaikan masalah, menentukan tujuan, mengidentifikasi permasalahan, mengembangkan opsi, mengevaluasi opsi, memilih opsi terbaik dan menetapkan keputusan.

Pada akhirnya, organisasi akan berkembang dan berkembang berkat pengambilan keputusan yang baik. Pengambilan keputusan pemimpin memengaruhi kemajuan organisasi pada setiap tahap manajemen, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, di mana pengambilan keputusan sangat penting. Menurut pendapat para ahli, pengambilan keputusan adalah

serangkaian tindakan yang digunakan untuk memilih solusi terbaik untuk masalah yang timbul demi kelangsungan bisnis (Muktamar et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan penjelasan dan validasi fenomena yang diteliti. Tujuan yang dirumuskan harus masuk akal, memiliki nilai ilmiah, dan mengangkat fakta daripada pendapat (Ramdhan, 2021). Penelitian kuantitatif, berdasarkan positivisme, digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 43 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Honorer Daerah pada Dinas Penanaman Modal Daerah & Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PDM & PTSP) Kabupaten Bungo. Menggunakan teknik penarikan sampel bertujuan (*Purposive sampling*), juga dikenal sebagai *sampling* bertujuan, adalah teknik pengambilan sampel yang berfokus pada tujuan tertentu daripada random, wilayah, atau strata (Lenaini, 2021b).

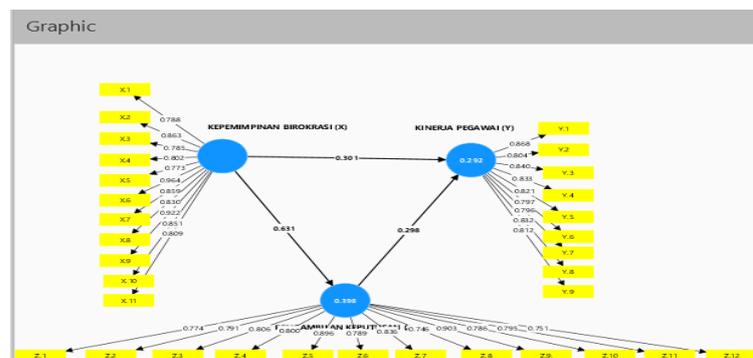
Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi literatur. Metode statistik digunakan untuk mempelajari data, yang dimulai dengan pemeriksaan instrumen untuk memastikan keabsahan dan keandalan. Penelitian menggunakan *Model Equation Structural* (SEM) dan software *Partial Least Square* (PLS) untuk analisis. Analisis PLS biasanya menggunakan dua submodel: model pengukuran (*Outer Model*) untuk uji reabilitas dan validitas, dan model struktural (*Inner Model*) untuk uji kausalitas dan hipotesis untuk menguji model prediksi efek mediasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Konstruksi model pengukuran (*outer model*) dari penelitian ini di gambar berikut ini:



Gambar 1 Konstruksi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Convergent Validity

Model pengukuran di atas menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variable* merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Pada pengujian ini diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Nilai *loading factor* > 0,7 merupakan nilai ideal yang diartikan bahwa indikator tersebut valid mengukur konstruk yang telah dibuat. Berikut ini tabel hasil penilaian *Loading Factor Convergent Validity* masing-masing konstruk variabel eksogen Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X), variabel mediasi Pengambilan Keputusan (Z) dan variabel endogen Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 1 Nilai Loading Factor Convergent Validity

Kode	Parameter <i>Loading Factor</i>	Nilai Loading <i>Factor</i>	Kriteria
X.1	0,7	0.787	Valid
X.2	0,7	0.863	Valid
X.3	0,7	0.785	Valid
X.4	0,7	0.802	Valid
X.5	0,7	0.772	Valid
X.6	0,7	0.964	Valid
X.7	0,7	0.859	Valid
X.8	0,7	0.830	Valid
X.9	0,7	0.922	Valid
X.10	0,7	0.851	Valid
X.11	0,7	0.809	Valid
Y.1	0,7	0.855	Valid
Y.2	0,7	0.799	Valid
Y.3	0,7	0.845	Valid
Y.4	0,7	0.837	Valid
Y.5	0,7	0.826	Valid
Y.6	0,7	0.779	Valid
Y.7	0,7	0.804	Valid
Y.8	0,7	0.840	Valid
Y.9	0,7	0.804	Valid
Z.1	0,7	0.768	Valid

Z.2	0,7	0.786	Valid
Z.3	0,7	0.810	Valid
Z.4	0,7	0.801	Valid
Z.5	0,7	0.903	Valid
Z.6	0,7	0.794	Valid
Z.7	0,7	0.841	Valid
Z.8	0,7	0.750	Valid
Z.9	0,7	0.908	Valid
Z.10	0,7	0,778	Valid
Z.11	0,7	0.793	Valid
Z.12	0,7	0.739	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh pernyataan memperoleh nilai $>0,7$. Sehingga tidak ada pernyataan yang harus dikeluarkan lagi dari tabel .

b) Discriminat Validity

Cara untuk mengukur *outer* model dengan *Discriminant Validity* adalah dengan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Dipersyaratkan model yang baik, jika nilai AVE masing-masing konstruk nilainya > 0.5 . Hasil nilai AVE dapat ditunjukkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 2 Nilai AVE

VARIABEL	Parameter	AVE	Kriteria
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	0,5	0,710	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	0,5	0,677	Baik
Pengambilan Keputusan (Z)	0,5	0,652	Baik

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil yang menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap konstruk $> 0,5$ berarti hasil yang diperoleh menunjukkan model yang baik dari setiap konstruk yang dinilai.

c) Collinearity Statistic (VIF)

Pengujian Collinearity Statistic (VIF) pada *outer* model bertujuan untuk melihat terjadinya korelasi antar indikator pada variabel laten dalam suatu model. Untuk mengetahui korelasi tersebut dilihat dari nilai VIF <5 , maka tidak terjadi kolinearitas

Tabel 3 Collinearity Statistic (VIF)

Collinearity statistics (VIF) - Inner model - List	
	VIF
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.662
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Pengambilan Keputusan (Z)	1.000
Pengambilan Keputusan (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.662

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Hasil uji *Collinearity Statistic* setiap kolom nilai VIF < 5. Dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi Kolinearitas antar variabel. Sebab nilai hubungan X terhadap Y (1,662) dan X terhadap Z (1,000) adalah < 5. Begitu pula hubungan Z terhadap Y (3,455) juga tidak terjadi kolinearitas.

d) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dilakukan guna membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. *Interpretasi Composite Reliability* sama dengan *Cronbach's Alpha* dengan nilai batas > 0.7 dapat diterima dan nilai > 0.8 sangat memuaskan. Hasil pengolahan dengan menggunakan smartPLS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Composite Reliability dan Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria
Kepemimpinan Birokrasi (X)	0.959	0.969	Diterima
Kinerja Pegawai (Y)	0.941	0.950	Diterima
Pengambilan Keputusan (Z)	0,951	0.953	Diterima

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Composite Reliability dan *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel laten mendapatkan hasil > 0.7. Hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria pengukuran *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha* memiliki reliabilitas yang baik.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *Substantive Theory*. Nilai *R-square* untuk konstruk, nilai koefisien *path* atau *t-values* tiap *path* untuk diuji signifikansi konstruk dalam model struktural.

a) Nilai *R Squares* (R^2)

Perubahan pada nilai *R-squares* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif.

Tabel 5 Nilai *R-Square* Hasil Pengujian *Goodnes Of Fit*

No	Variabel	<i>R Square</i>	Pengaruh
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,292	Kecil
2	Pengambilan Keputusan(Z)	0,398	Kecil

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Dari hasil diatas hasil analisis *Goodnes Of Fit R-Square* adalah sebagai berikut:

R-Square Jalur 1: 0,292. Artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Birokrasi(X)dalam menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 29,2% (kecil/lemah) adapun sisanya 70,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

R-Square Jalur 2 : 0,398. Artinya kemampuan variabel Kepemimpinan Birokrasi (X) dalam menjelaskan Pengambilan Keputusan (Z) adalah sebesar 39,8% (kecil/lemah) adapun sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

b) Nilai *F Squares*

Uji *F-Square* ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. Nilai *F-Square* jika $<0,02$ berarti tidak ada pengaruh sama sekali. Kemudian jika $\geq 0,02$ pengaruhnya (Kecil), nilai $\geq 0,15$ pengaruhnya (Medium) dan $\geq 0,35$ pengaruhnya (Besar). Dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang kecil, medium, atau besar pada tingkat struktural. Adapun nilai *F Square* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Nilai *F-Square*

F Square - List	F-Square
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) – Kinerja Pegawai (Y)	0.077
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) – Pengambilan Keputusan (Z)	0.662
Pengambilan Keputusan (Z)—Kinerja Pegawai (Y)	0.075

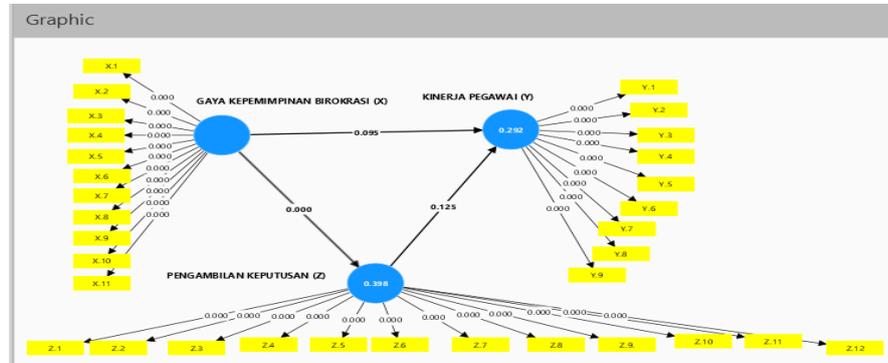
Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

1. Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar: $0,077 \geq 0,02$ pengaruh (Kecil).
2. Variabel Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Pengambilan Keputusan (Z) sebesar : $0.662 \geq 0,35$ pengaruh (Besar)

3. Variabel Pengambilan Keputusan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar: $0,075 \geq 0,02$ pengaruh (Kecil).

a. Hasil Uji Hipotesis (Analisis SEM dengan Efek Mediasi)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan *bootstrap* dalam PLS kita dapat memperoleh hasil *path coefficients* dan *t- Value*. Berikut ini gambar pengujian model struktural :



Gambar 2 Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

1. Direct Effect (Path Coefficient)

Analisis direct effect berguna untuk hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (Eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (Endogen).

Tabel 7 Hasil Pengujian Signifikansi (Langsung)

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) – Kinerja Pegawai (Y)	0.489	0.515	0.114	4.277	0.000
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)-- Pengambilan Keputusan (Z)	0.631	0.655	0.110	5.771	0.000
Pengambilan Keputusan (Z)—Kinerja Pegawai (Y)	0.298	0.308	0.194	1.535	0.125

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

- a) Nilai P – Values ($0,00 < 0,05$), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dimana nilai T-Statistik ($4.277 > 1,96$), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 1 (H1) diterima, sehingga Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- b) Nilai P – Values ($0,000 < 0,05$), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Pengambilan Keputusan, dimana nilai T-Statistik

(5.771 > 1,96), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 2 (H2) diterima, sehingga Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) berpengaruh terhadap Pengambilan Keputusan (Z)

- c) Nilai P – *Values* (0.125 > 0,05), berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Pegawai, dimana nilai T-Statistik (1.535 < 1,96), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 3 (H3) ditolak, sehingga Pengambilan Keputusan (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2. *Indirect Effect*

Analisis *Indirect Effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (Eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (Endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (mediator).

Tabel 8 Hasil Pengujian Signifikansi (Tidak Langsung)

Konstruk	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P-Values
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)—Pengambilan Keputusan (Z)—Kinerja Pegawai (Y)	0,188	0,196	0,135	1,389	0,165

Sumber : Data diolah SmartPLS 4.0, 2024

Nilai P – *Values* (0.165 > 0,05), berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Pengambilan Keputusan, dimana nilai T-Statistik (1.389 < 1,96), dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Hipotesis 4 (H4) ditolak, sehingga dapat dijelaskan bahwa Pengambilan Keputusan (Z) tidak dapat dimediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian yang dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 43 orang responden ini dapat disimpulkan bahwa secara langsung (*Direct Effect*) Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PDM&PTSP Kabupaten Bungo, Gaya Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh signifikan terhadap Pengambilan Keputusan Dinas PDM&PTSP Kabupaten Bungo, kemudian Pengambilan Keputusan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas PDM&PTSP Kabupaten Bungo.

Sedangkan secara tidak langsung (*Indirect Effect*) Gaya Kepemimpinan Birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Pengambilan Keputusan Dinas PDM&PTSP Kabupaten Bungo. Dari kesimpulan diatas maka disarankan kepada

pimpinan Dinas PDM&PTSP Kabupaten Bungo untuk terus menggerakkan bawahan fokus mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan, mengingatkan bawahan untuk bisa memahami instruksi yang diberikan dan menghindari kesalahan dalam serta fokus menyelesaikan permasalahan di organisasi dengan kewenangan yang pimpinan dimana setiap keputusan yang dibuat bersifat permanen dan dapat keputusan bisa diterima semua pihak.

DAFTAR REFERENSI

- Adriansyah, A., Ardiansyah, A., Hasri, S., & Sohiron, S. (2023). Implementasi Kepemimpinan Profetik Kepala Madrasah (Studi MTS Al Manar). *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 73–78.
- Anggraeni, D., & Akbar, I. (2024). Pelaksanaan Perizinan Toko Obat Ditinjau Dari PERMENKES RI NO. 26/2018 Tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik Di Kecamatan Kerumutan. *Journal of Sharia and Law*, 3(2), 410–429.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen pelayanan publik: peduli inklusif dan kolaborasi*. UGM press.
- Heriyanto, H. (2022). Urgensi Penerapan E-Government Dalam Pelayanan Publik. *Musamus Journal of Public Administration*, 4(2), 66–75.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Lenaini, I. (2021a). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Lenaini, I. (2021b). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39. p-ISSN 2549-7332 %7C e-ISSN 2614-1167%0D
- Lestari, S. (2024). Strategi Pengambilan Keputusan Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 11(2), 279–294.
- Muktamar, A., Safitri, T., Nirwana, I., & Nurdin, N. (2024). Proses Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 2(1), 17–31.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (sem-pls) menggunakan smartpls*. Pascal Books.
- Nisa, R., Nurwahidah, I., Prasetya, G. A., & Nurhidayat, R. (2024). Karakteristik Kepemimpinan Efektif. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 449–456.
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2), 113–120.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pebransha, S. P. (2023). *Implementasi INPRES Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government di Badan Kepegawaian Negara KANREG III Bandung dalam rangka menjalankan pelayanan prima menurut Siyasaah Dusturiyah*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Sabrina, D. R., Dompok, T., & Khairina, E. (2024). Perbandingan Penerapan E-Government Negara Indonesia Dan Jepang. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial Dan Teknologi (SNISTEK)*, 6, 33–40.
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, T., & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.
- SARI, W. (2024). *Pelayanan Aplikasi Si Cantik Di Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Asahan*. Universitas Malikussaleh.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195.
- Sutrisman, D. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa*. Guepedia.
- Trifena, G. T. T. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 935–945.
- Ulum, M. C. (2018). *Public Service: Tinjauan Teoretis dan Isu-Isu Strategis Pelayanan Publik*. Universitas Brawijaya Press.