

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN PERWIRA KECAMATAN BEKASI UTARA

Herlinawati¹, Ahmad Fauzan Fadlan²

Kelurahan Perwira Bekasi Utara, Jawa Barat, Indonesia¹,

Universitas Tangerang Raya, Baten, Indonesia²

Email : herlinawatieeng@gmail.com, zan1teacher@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima
27 Juni 2022
Direvisi
6 Juli 2022
Disetujui
23 Juli 2022

Kata Kunci:

Gaya
Kepemimpinan,
Kompetensi,
Kinerja.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada 34 responden pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Data diproses melalui program SPSS versi 25.0 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0.846 > 0.05$, sedangkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara dengan nilai signifikansi $0,000 < 0.05$. Adapun besar kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 40% sedangkan sisanya 60% terdapat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, mutasi kerja, etos kerja, dll.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and competence on the performance of the employees of the Perwira Village, Bekasi Utara District. This study uses a quantitative approach and uses primary data through distributing questionnaires to 34 respondents of employees of the Perwira Village, Bekasi Utara District. The sampling technique uses saturated samples. Data were processed through the SPSS version 25.0 program with multiple linear regression analysis techniques. From the results of the t test, it proves that partially the leadership style has no significant effect on employee performance with a significance value of $0.846 > 0.05$, while competence has a significant effect on employee performance as indicated by the acquisition of a significant value of $0.001 < 0.05$. Then the results of the F test prove that the leadership style and competence simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of Kelurahan Perwira, Bekasi Utara District with a significance value of $0.000 < 0.05$. As for the contribution of the influence of leadership style (X1) and competence (X2) on employee

Keywords:

*Leadership Style,
Competence and
Performance.*

How to cite:

Herlinawati, Ahmad Fauzan Fadlan (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara, *Jurnal Syntax Transformation*, 3 (7).
<https://doi.org/10.46799/jst.v3i7.582>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

performance (Y) by 40%, while the remaining 60% there are other factors that are not examined in this study such as work discipline, job transfer, work ethic, etc.

Pendahuluan

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerhorn ([Maria Lusiana Inuh, 2016](#)) mengatakan bahwa pimpinan yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi pegawai, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal tersebut kompetensi yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja organisasi ialah adanya pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang efektif serta didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang optimal, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan optimalnya kinerja pegawai membuat organisasi berhasil mewujudkan visi dan misi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti ia lihat ([Hidayati, 2016](#)). Pendapat Umam tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki posisi yang strategis dan menentukan dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan observasi pra-penelitian di Kantor Kecamatan Bekasi Utara, penulis melakukan wawancara dan memberikan kuisioner kepada Pegawai. Hasil observasi dan wawancara tersebut diperoleh data dan fakta terkait dengan variabel penelitian yang dapat diuraikan.

Hasil pra-penelitian terhadap 10 responden pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara yang ditentukan secara acak dari 10 pertanyaan pendahuluan mengindikasikan bahwa 6 dari 10 responden tidak memiliki ketertarikan dengan gaya kepemimpinan pimpinan dikarenakan pemimpin birokrasi dalam menjalankan kepemimpinan dengan kekuasaannya berupa wewenang menuntut kepatuhan dalam memberikan tugas kepada pegawai lebih terkesan kaku dan sesuai dengan prosedural.

Pimpinan dengan gaya kepemimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi kebijakan-kebijakan untuk mentoleransi adanya keberatan, kedaruratan, maupun peristiwa yang tidak terduga dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada. Pimpinan kurang memahami bawahan yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti kemampuan, pengetahuan sikap, perilaku sehingga mengalami kesulitan mengenal bawahan (sumber: hasil wawancara dengan salah satu staff Kantor Kecamatan Bekasi Utara).

Menurut Pasolong ([Hidayati, 2016](#)) dalam menyatakan bahwa pejabat (pimpinan) yang dapat berperan sebagai pemimpin *leader* harus mengikuti diklat kepemimpinan yang wajib diikuti oleh semua pimpinan pada setiap jenjang. Fakta menunjukkan bahwa di Kantor Kecamatan Bekasi Utara terdapat beberapa yang belum mengikuti diklat sesuai dengan

persyaratan jabatan. Dengan mengikuti serangkaian diklat kepemimpinan diharapkan pejabat (pimpinan) dapat berperan sebagai pemimpin (*leaders*) yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya, dan bukan hanya sekedar pimpinan yang memangku jabatan semata.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuna, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2014). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi menjadi penting karena sebagai faktor penentu sumber daya manusia dalam mencapai kinerja. Bilaman ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting

sekali, bahkan mereka (pegawai) apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Maka pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Hidayati, 2016). Dalam melakukan perbaikan efisiensi kinerja yang lebih baik, maka pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki. Namun masih adanya ketidakcocokan kompetensi sesuai dengan jabatannya. Hal ini dikarenakan masih ada kurangnya kreativitas dan percaya diri pegawai dalam mengambil keputusan, dan latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya serta pegawai yang sudah lama bekerja ditempatkan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hasil pra penelitian terhadap 10 responden pegawai Kantor Kecamatan Bekasi Utara yang ditentukan secara acak dari 15 pertanyaan pendahuluan mengindikasikan bahwa 4 dari 10 responden yang menempati posisi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tabel 1
Tingkat Pendidikan Kelurahan Perwira Kec. Bekasi Utara

No	Jumlah Pegawai	Pendidikan	Total	Prosentase
1	34	SMA/Sederajat	18 Orang	6,12%
2	34	D-II	1 Orang	0,34%
3	34	D-III	1 Orang	0,34%
4	34	S1	14 Orang	4,76%

Sumber: (Data Pegawai Kelurahan Perwira)

Terlihat pada tabel diatas tingkat pendidikan di Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara pada tingkat SMA/Sederajat masih tergolong tinggi dengan total 18 pegawai atau sebesar 6,12% dari total keseluruhan pegawai. Data tersebut menunjukkan kompetensi pada tingkat

pendidikan di Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara masih rendah. Selain tingkat pendidikan, diklat pegawai perlu ditingkatkan kembali untuk menunjang kinerja pegawai serta dampaknya jika kompetensi pegawai meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian (Marpaung, 2021) menyatakan bahwa Diklat mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kota Bekasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner kepada responden untuk mendapatkan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Yayuk & Sugiyono, 2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan strategi penelitian asosiatif. Menurut (Yayuk & Sugiyono, 2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel Y yaitu kinerja (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresinya terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki data terdistribusi normal. Salah satu metode untuk menguji normalitas adalah dengan melakukan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov. Adapun kriteria hasil uji Kolmogorov Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai p (p value) $> \alpha$ (0.05). Maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai p (p value) $\leq \alpha$ (0.05). Maka data tidak berdistribusi normal

Dari hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49832785
Most Extreme Differences	Absolute	.183
	Positive	.088
	Negative	-.183
Test Statistic		.183
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes pada tabel diatas dapat diketahui nilai signifikansi $0,095 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara :

a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0.10, maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji dan sebaliknya jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0.10, maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

b. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji dan sebaliknya jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas Terhadap data yang di uji.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

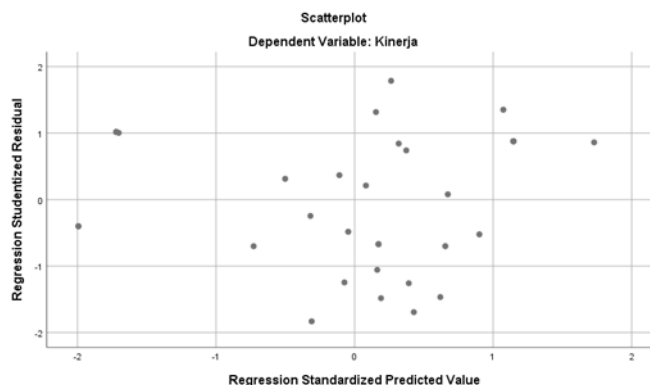
Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.936	3.429			2.023	.052		
Gaya Kepemimpinan	.020	.102	.036		.195	.846	.549	1.822
Kompetensi	.500	.143	.636		3.495	.001	.549	1.822

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai *Tolerance* seluruh variabel lebih besar dari 0.10. Dan nilai nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10 Sehingga berdasarkan nilai tolerance dan VIF seluruh variabel bebas tidak saling berkorelasi sehingga memenuhi asumsi karena tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan memplotkan grafik antara SRESID dengan ZPRED dimana gangguan heterokedastisitas akan tampak dengan adanya pola tertentu pada grafik. Berikut ini adalah uji heterokedastisitas terkait kinerja sebagai variabel dependen:



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Diketahui dari gambar diatas, diketahui bahwa seluruh titik menyebar merata ke kuadran I, II, III, dan IV. Sehingga bisa dinyatakan bahwa titik menyebar ke empat kuadran dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik yang diwakili oleh kinerja. Titik kinerja pada grafik yang menyebar ke seluruh kuadran, bermakna tidak ada gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variabel dari variabel independen. Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.661 ^a	.436	.400	2.578	1.445

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, GayaKepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3. di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) sebesar 0,400. Yang berarti bahwa 40% kinerja pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi. Sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dengan uji F adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara simultan atau bersama-sama yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. > 0.05 maka H₀ diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas

secara simultan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai Sig. < 0.05 maka H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh

antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.467	2	79.733	12.000	.000 ^b
	Residual	205.974	31	6.644		
	Total	365.441	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, GayaKepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,000. (P < 0.05). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

6. Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dengan uji t adalah pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel independen secara masing-masing atau parsial terhadap variabel dependen. Kriteria yang digunakan dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. > 0.05 maka H₀ diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
b. Jika nilai Sig. < 0.05 maka H₀ ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 5.
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.936	3.429			2.023	.052		
GayaKepemimpinan	.020	.102	.036	.195	.846		.549	1.822
Kompetensi	.500	.143	.636	3.495	.001		.549	1.822

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian uji parsial menunjukan nilai signifikansi untuk setiap variabel independen. Dari hasil pengujian 2 variabel independen dapat diketahui bahwa:

- a. Gaya Kepemimpinan (X₁), mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,846. Nilai ini lebih besar dari 0.05 sehingga H₀ diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

- b. Kompetensi (X2), mempunyai signifikansi sebesar 0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0.05 sehingga H0 ditolak. Artinya, Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Perwira Bekasi Utara.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0.846 > 0.05$. Yang artinya H01 diterima, hal ini menunjukkan bahwa “gaya kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara terbukti kebenarannya”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu yang diteliti oleh (Nugroho, 2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja CV. Anugerah dan penelitian (Manalu, 2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar nilai t hitung $-1,393 < t \text{ table } 1,678$ dan tingkat signifikan $0,170 > 0,05$.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Yang artinya H02 ditolak, hal ini menunjukkan “kompetensi

mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara terbukti kebenarannya”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu yang diteliti oleh (SULASTRI, 2021) yang menyatakan bahwa Kompetensi terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo dan hasil penelitian dari (Wijaya et al., 2021) dengan hasil penelitian yaitu adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 3,906 dibandingkan dengan nilai ttabel = 0.2907 dan nilai signifikansi = 0,000 dengan nilai $=0,05$, Ini berarti secara parsial variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan yang ditunjukkan dari perolehan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Yang artinya H03 ditolak, hal ini menunjukkan “Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara terbukti kebenarannya”. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu yang diteliti oleh (Hariyono, 2011) bahwa Faktor gaya kepemimpinan dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kinerja tutor pada lembaga PKBM, dapat dilihat bahwa R Square diperoleh sebesar 0,750 atau 75 % dan yang diteliti oleh (Komarudin, 2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja dosen pada Universitas Pamulang.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil keseluruhan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa data secara statistik membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial berdasarkan nilai uji signifikansi sebesar $0.846 > 0.05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara. Secara statistik membuktikan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial berdasarkan nilai uji signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Dengan demikian variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara. Secara statistik membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara simultan berdasarkan nilai uji signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai Kelurahan Perwira Kecamatan Bekasi Utara. Nilai koefisien determinasi Adjusted (R²) sebesar 0,400 yang berarti bahwa sebesar 40% kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi, sisanya yaitu sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

BIBLIOGRAFI

- Hariyono, M. P. (2011). Kedaulatan Indonesia dalam Perjalanan Sejarah Politik. *Diskursus Ilmu Sosial Budaya Indonesia*, 251. [Google Scholar](#)
- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi kasus terhadap pegawai negeri sipil biro kepegawaian kementerian agama RI). UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2016. [Google Scholar](#)
- Komarudin, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3). [Google Scholar](#)
- Manalu, F. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Equilibria*, 7(1). [Google Scholar](#)
- Maria Lusiana Inuh. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan : studi kasus pada karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya [Universitas Sanata Dharma.]. <https://repository.usd.ac.id/10037/> [Google Scholar](#)
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *PARAMETER*, 6(2), 81–95. [Google Scholar](#)
- Moehariono, P. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada. [Google Scholar](#)
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139–150. [Google Scholar](#)
- Sulastri, S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Makassar Raya Motor
Cabang Palopo. Universitas
Muhammadiyah Palopo. [Google
Scholar](#)

Wijaya, G. A., Kawiana, I. G. P., &
Astrama, I. M. (2021). Pengaruh
Kompetensi dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian
Umum Sekretariat Daerah Kota
Denpasar. Widya Amrita: Jurnal
Manajemen, Kewirausahaan Dan
Parwisata, 1(2), 729–743. [Google](#)

[Scholar](#)

Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh
kepemimpinan kepala sekolah dan
biaya pendidikan terhadap kualitas
proses belajar mengajar dan
dampaknya dengan kompetensi lulusan
SMK di kabupaten Gunungkidul.
Jurnal Akuntabilitas Manajemen
Pendidikan, 7(1), 84–96. [Google
Scholar](#)

Copyright holder :

Herlinawati, Ahmad Fauzan Fadlan (2022)

First publication right :

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

