

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sorong

Laode Sarima¹, Ediator Batti², Nelsan Mustamu³, Isak Samuel Aronggaer⁴, Andi Irwan^{5*}

¹ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; alipapuabaratdaya@gmail.com

² Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; eddybatti72@gmail.co

³ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; nelsanmustamu@gmail.com

⁴ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; isakaronggaer@gmail.com

⁵ Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong; andiirwan261@gmail.com

* Andi Irwan: andiirwan261@email.com; Tel.: +62811455484

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Objek penelitian ini yaitu Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*, dan Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda dan uji hipotesis, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 65 pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya jika kepemimpinan instansi berkualitas baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kata kunci: *kepemimpinan, kinerja, sumber daya manusia.*

Abstract

This study aims to determine the Effect of Leadership on Employee Performance. The object of this research is the Public Works and Spatial Planning Office of Sorong City Regency. The data used in this study are primary data which is used for sampling using simple random sampling, and the data analysis method uses multiple linear analysis and hypothesis testing, while the samples taken are 65 employees.

The results of this study indicate that the leadership variable (X1) has a partially positive and significant effect on employee performance (Y), meaning that if the agency's leadership is of good quality, employee performance will increase.

Keywords: *leadership, performance, human resources.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi.

Menurut Wahjono, dkk. (2018: 87), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan focus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi. Selain motivasi, masih ada satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan yaitu kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat memengaruhi yang dipimpin (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Priansa (2017: 227) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja identik dengan pegawai yang memiliki kompensasi kerja dan penghasilan kerja, akan tetapi semua yang di kemukakan benar, karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya.

Seorang pemimpin harus memiliki responsif terhadap perubahan dan kemampuan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dalam organisasinya. Ini memungkinkan pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan mengatasi masalah dengan efektif. Setiap pemimpin memiliki tanggung jawab untuk secara serius membimbing, memotivasi, dan mengarahkan potensi penuh dari semua anggota timnya di lingkungan kerja agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Latif, Ismail, Nurmega & Irwan, 2022). Ketika hubungan kerja antara pemimpin dan anggota tim berjalan baik, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota tim dan mendukung implementasi kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan penentu yang sangat penting bagi perjalanan kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi tersebut.

Untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012). Menurut Dessler (2008) yang dikutip dalam Gaol (2014) manajemen sumber daya manusia adalah “kebijakan- kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, me- nyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai”. Menurut Samsudin (2006), manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, pe- nilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Yusuf, 2015).

Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Thoha (2017:32) dijabarkan beberapa pendekatan mengenai konsep teori kepemimpinan, antara lain:

1. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal dengan *The*

Greatma Theory. Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

2. Teori Kepemimpinan Perilaku

Berdasarkan penelitian, perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah dua hal. Yaitu yang pertama yang disebut dengan konsiderasi yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contoh gejala yang ada dalam hal ini seperti: membela bawahan, memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan. Kemudian yang kedua disebut struktur Inisiasi yaitu Kecenderungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan. Contoh yang dapat dilihat, bawahan mendapat instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai. Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula.

3. Teori Kewibawaan Pemimpin

Kewibawaan merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor itu seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok sehingga orang tersebut bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

4. Teori Kepemimpinan Situasional.

Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan.

5. Teori Kelompok

Agar tujuan kelompok (organisasi) dapat tercapai, harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya.

Ahli lain salah satunya Thoha (2010:112) "mengemukakan pendapat bahwa salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan dan transaksional". Fahmi (2012:15) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. George R. Terry dalam Miftah Thoha (2013:5) Mengatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

H_1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan.

Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai merupakan performance atau unjuk kerja. Dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja. Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan fungsi dan interaksi kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

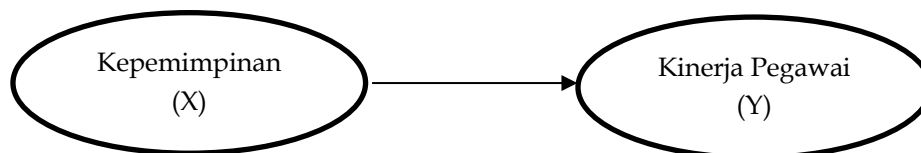
Menurut (Amstrong 2016:229) manajemen kinerja adalah sebuah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Proses ini adalah wahana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan-tujuan, standar-standar, dan persyatan kompetensi yang terencana.

Cash dan fischer (1987) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri itu sendiri yang meliputi perkembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*) struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

Menurut Sadariah (2016:93) "Kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah proses, kinerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi".

Model Konseptual

Adapun gambar kerangka pikir yang di gunakan di dalam peneliian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1: Model Konseptual (Book Antiqua, 10)

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya. Sedangkan waktu penelitian direncanakan berlangsung kurang lebih dua bulan yaitu mulai dari awal bulan Juni dan Juli 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada suatu domain generalisasi yang mencakup berbagai objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus studi. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang diidentifikasi adalah semua karyawan yang bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya. Sugiyono (2010: 80) juga mendefinisikan populasi sebagai suatu domain generalisasi yang mencakup objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian, dengan tujuan akhir adalah untuk melakukan analisis dan merumuskan kesimpulan yang relevan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari total 183 karyawan yang aktif bekerja di Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sorong.

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014: 7) yang. Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik probability sampling dimana populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara random, artinya acak dan simple yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijanto, 2005: 114).

TEMUAN EMPIRIS

Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden penelitian ini berdasarkan dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang diuraikan sebagai berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel-1: Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
Laki-Laki	36	55,3%
Perempuan	29	44,7%
Total	65	100%

Sumber: (Olah data, 2025)

Pada tabel 4.1 menunjukkan dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (55,3%), dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (44,7%).

2. Pendidikan Terakhir

Tabel-2: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
SLTA	9	13,9%
S1	52	80%
S2	4	6,1
Total	65	100%

Sumber:(Olah data, 2025)

Pada tabel 4.2 menunjukkan Pendidikan terakhir responden pada Pegawai Dinas PUPR Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya Diploma pendidikan terakhir SLTA sebanyak 9 orang (13,9%), pendidikan terakhir S1 sebanyak 52 orang (80%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang (6,1%),

3. Lama Bekerja

Tabel-3: Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
< 1 Tahun	5	7,7%
1-5 Tahun	13	20%
6-10 Tahun	23	35,4%
> 11 Tahun	24	36,9%
Total	65	100%

Sumber: (Olah data, 2025)

Pada tabel 4.3 menunjukkan dimana responden yang memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang (7,7%), yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 13 orang (20%), dan yang memiliki lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 23 orang (35,4%), yang memiliki lama bekerja > 11 tahun sebanyak 24 orang (36,9%).

Statistik Deskriptif

Analisis Deskriptif

Pada analisis ini dapat memberi peneliti sebuah gambaran atau dapat mendeskripsikan suatu data variabel X terhadap Y dengan melihat nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum.

Tabel-4: Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Kepemimpinan	65	21.00	30.00	24.8000	1.91377
Total Kinerja Pegawai	65	18.00	25.00	20.5692	1.45741

(Sumber: Olah data, 2025)

Dalam tabel 4.4, terdapat informasi mengenai jumlah responden penelitian, yang berjumlah 65 orang. Hasil dari analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai minimum sebesar 21, nilai maksimum sebesar 30, dengan rata-rata 24,8, dan standar deviasi sekitar 1.91377. Sementara itu, variabel Y (kinerja pegawai) memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25, dengan rata-rata sekitar 20.5692, serta standar deviasi sekitar 1.45741.

Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan model persamaan, sebagaimana dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017: 261).

Tabel-5: Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.302	1.698		4.299	.000
Total Kepemimpinan	.535	.068	.703	7.835	.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

(Sumber: Olah data, 2025)

Adapun hasil uji persamaan yang digunakan dalam regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 7,302 + 0,535x$$

a = Nilai Konstanta 7,302 yang artinya, variabel X (Kepemimpinan), dimana jika nilai konstanta sama dengan nol atau bernilai tetap, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) sebesar 7,302.

(b1) = Variabel (X1) sebesar 0,535, artinya jika jumlah kepemimpinan sebanyak 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,535 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel-6: Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.485	1.04541

a. Predictors: (Constant), Total Kepemimpinan

(Sumber: Olah data, 2025)

Dalam tabel 4.6, terdapat angka R sebesar 0,703, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan karena nilai tersebut mendekati definisi kuat yang biasanya di atas 0,67. Sementara itu, nilai R Square adalah 0,494 atau 49,4 %, yang menjelaskan bahwa sekitar 49,4% dari variasi dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dalam penelitian ini. Sisanya, sekitar 50,6%, dapat diatribusikan kepada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Berikut 2 acuan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan uji t:

- a. Berdasarkan nilai signifikansi (sig)
 - 1) Jika nilai (Sig) < Probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
 - 2) Jika nilai (Sig). > Probalitas 0,005, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.
- b. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table
 - 1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
 - 2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel-7: Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.302	1.698		4.299	.000
Total Kepemimpinan	.535	.068	.703	7.835	.000

- a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai
(Sumber: Olah data, 2025)

Pada tabel 4.7 menunjukkan dimana secara parsial X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai T hitung sebesar 7,835 dan nilai T tabel sebesar 1.99714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan SPSS versi 22, dimana nilai t hitung (7,835) > nilai t tabel (1.99714) dengan nilai signifikansi (0.000) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya. Artinya Semakin baik Kepemimpinan yang dimiliki oleh instansi, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawainya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila Kinerja Pegawai diukur menggunakan Indikator Visioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Kepemimpinan sebesar 0,703 atau sebesar 70,3% dengan arah positif. Hal ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif pada penelitian ini dimana responden memberikan jawaban sangat setuju, jawaban setuju, dan jawaban kurang setuju apabila Kinerja Karyawan diukur menggunakan Indikator Pengetahuan. Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan melalui persepsi responden dalam angket atau kuesioner yang menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Terdapat keterkaitan antara indikator

kepemimpinan dan indikator kinerja pegawai, di mana keduanya menjadi atribut utama dalam upaya pemimpin untuk menjaga konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi organisasi yang ingin dicapai. Konsep kepemimpinan ini mencakup interaksi pemimpin dengan bawahannya dan pola tingkah laku yang dirasakan oleh orang lain, menekankan pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan, terutama teori kepemimpinan transformasional yang menyoroti peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya (Maria & Soleha, 2021).

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Teori kepemimpinan mendukung temuan penelitian ini. Misalnya, teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya akan cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang baik, seperti yang tercermin dalam tingkat kepuasan responden terhadap indikator kepemimpinan, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian ini memperjelas hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan bahwa responden memberikan respons positif terhadap pertanyaan tentang kinerja pegawai yang diukur dengan indikator visioner dan pengetahuan menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan membagikan pengetahuan yang relevan dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Konsep kepemimpinan yang diajukan oleh penelitian ini mencakup pandangan bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, serta bahwa kepemimpinan juga bisa dilihat sebagai pola tingkah laku yang dipersepsikan oleh orang lain. Hal ini menekankan pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang tegas dan efektif memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. Hal ini memiliki implikasi penting bagi organisasi, karena pemimpin yang mampu memotivasi dan membimbing pegawai akan membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitasnya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agus Jamaluddin (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pada hasil uji parsial (Uji T) terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.

Penelitian ini juga di dukung oleh penelitian Ardiansyah Halim (2020), dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar" Hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan suportif (X1) dan partisipatif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

Kepemimpinan yang efektif membantu mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Ini membantu karyawan memahami tujuan mereka dan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Ketika karyawan

memiliki pemahaman yang kuat tentang tujuan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja menuju pencapaian tersebut.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Putra (2022), Yanti dkk (2022) dan Panjaitan (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian mengindikasikan bahwa faktor-faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, persaingan pasar, dan perubahan teknologi, dapat memiliki dampak yang lebih signifikan pada kinerja karyawan dibandingkan dengan peran kepemimpinan. Selain itu, penelitian juga menyoroti bahwa faktor-faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan sikap individu karyawan juga memiliki peranan krusial dalam menentukan tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, dan kepemimpinan hanyalah salah satu dari berbagai faktor yang dapat memengaruhinya.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini, dimana peneliti menggunakan program SPSS versi 22 pada penelitian ini. Dimana pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, apabila Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya memiliki Kepemimpinan yang baik, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sorong Provinsi Papua Barat Daya semakin baik dan kuat. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji analisis data pada teknik analisis (Uji-T) antara Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan nilai T hitung sebesar $7,835 >$ nilai T tabel sebesar 1.99714 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

REFERENSI

- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(2), 1276-1284.
- Fahmi. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta,Cv.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan).
- Halim, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar*. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(2), 92-104.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). *Antecedents And Effects Of Empowering Leadership: A Regional Approach To Disengagement And Innovation*.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). *Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement*. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 4(2), 600-623.
- Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. JABE (Journal of Applied Business and Economic), 3(3), 161- 169.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kurniadi. (2012). *Variable Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros*. SEIKO: Journal of Management & Business, 5(1), 585-591.