



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 1245-1257

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Rufei, Kota Sorong

Febiana Werwanas^{1✉}, James Kastanya², Edward Clan³

Universitas Kristen Papua

Email: febby2859@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna menganalisa Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Rufei Kota Sorong, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. dengan menggunakan regresi linier berganda Sampel berjumlah 27 responden. Hasil penelitian diperoleh $Y = 10,510 + 0,219X_1 + 0,936X_2$, uji t, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan, dimana nilai t-hitung variabel kompetensi yaitu $t_{hitung} 2.100 > t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, Nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan $t_{hitung} 5.333 > t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima. uji Koefisien determinasi diperoleh R^2 42.1 artinya kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 42.1% sedangkan sisanya 57.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of competency and leadership style on the performance of Rufe sub-district office employees, Sorong City. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. using multiple linear regression. The sample consisted of 27 respondents. The research results obtained $Y = 10.510 + 0.219$ from 0.05. This means that $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$, it can be concluded that the hypothesis (H1) is accepted. The t-count value of the t_{count} leadership style variable is $5.333 <$ from t_{table} 1.7081, or the significance value is 0.000 which is smaller than 0.05. This means, because $t_{\text{count}} < t_{\text{table}}$, it can be concluded that the hypothesis (H2) is accepted. The coefficient of determination test obtained R square 42.1, meaning that competency and leadership style influence employee performance by 42.1% while the remaining 57.9% is influenced by other factors.

Keywords: *Competency, Leadership Style, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting yang tidak bisa lepas dari sebuah organisasi maupun institusi pemerintahan. Sumber daya merupakan asset yang dimiliki dalam organisasi, institusi pemerintahan. Sumber daya manusia apabila digunakan secara efektif dan efisien dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. karena itu organisasi, maupun institusi pemerintah harus dapat membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil serta ahli dalam bidangnya sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi mengarah pada pengetahuan, keterampilan dan kepribadian serta karakter produktifnya. Kompetensi yang dimiliki dapat menambahkan nilai yang kuat sehingga diharapkan pegawai dapat siap dan mampu menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Tidak hanya sumber daya manusia berbasis kompeten yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi tetapi gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi memberikan dampak yang baik bagi bawahan. Pemimpin yang berperilaku baik akan mempengaruhi orang di sekelilingnya. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu terikat pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengerahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok

atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Perilaku pemimpin yang baik akan menimbulkan pemahaman yang baik dan positif dari pegawai, dengan demikian dapat tercermin dan menjadi contoh bagi pegawai dalam aktivitas kerja di kantor atau lembaga sehingga berdampak pada kinerja dari pegawai, Ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pegawainya sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan kerja.

Instansi pemerintah akan berusaha memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Kinerja instansi akan meningkat apabila didukung oleh perangkat sumber daya manusia atau pegawai, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ditempuh dengan pemberian tugas dan tanggungjawab kepada setiap pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam Kantor Kelurahan Rufe Kota Sorong, yang pertama mengenai kompetensi. Kompetensi di Kantor Kelurahan Rufe Kota Sorong juga menjadi masalah. Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas pegawai di Kantor. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar atasan dan bawahan yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Permasalahan selanjutnya mengenai kemampuan sumber daya manusia (SDM) masih terbatas, hal ini ditunjukkan oleh data pendidikan pegawai yang mayoritas berpendidikan SMA, Meskipun terdapat pegawai yang sarjana, namun jumlahnya sebanding dengan pegawai berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai masih rendah. Rendahnya kompetensi pegawai sehingga belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah kuantitatif.

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif dikatakan demikian, karena pada penelitian ini, data yang digunakan adalah data numerik yang jelas skala ukurnya.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiono Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kelurahan Rufe Kota Sorong yang berjumlah 27 orang. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel dari populasi dapat dijadikan sampel berjumlah 27 pegawai.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data : a) Data Primer; data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data ini diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden; b) Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku referensi, jurnal-jurnal menjadi fokus penelitian.
2. Sumber Data : 1) Field research Penelitian lapangan, studi lapangan adalah pengumpulan data mentah di luar laboratorium, perpustakaan pengaturan atau tempat kerja; 2) Library research Pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan buku referensi yang digunakan serta laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua tahapan, yaitu : 1) Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku (bahan pustaka), dan karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah yang dibahas; 2) Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada tempat penelitian yang telah ditetapkan. Untuk mengumpulkan data lapangan yang diperlukan, digunakan tehnik/ metode, sebagai berikut :

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang berkaitan erat dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : 1) Kepustakaan; Kepustakaan adalah metode untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan-tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan literatur dan bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini; 2) Kuisisioner; teknik pengumpulan data dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden

baik secara tertulis maupun pen eliti membantu menuliskan jawaban responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi atau masalah yang perlu dijawab oleh responden. Penilaian skala likert yaitu: sangat setuju bobot nilai 5, setuju bobot nilai 4, kurang setuju bobot nilai 3, tidak setuju bobot nilai 2, sangat tidak setuju bobot nilai 1.

Teknik Analisis Data

Guna dapat memecahkan masalah hipotesa maka digunakan analisis data sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Validitas instrument penelitian yaitu ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir, Rumus yang digunakan yaitu:

$$r^{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r^{xy} = Koefisien *korelasi pearson* antar item yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

2. Reliabilitas

Reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pngujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehknik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,5$ (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan pengukuran ini dipercayai atau dapat diandalkan dalam penelitian ini. Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r^{11} = \frac{k}{k-1} - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}$$

Keterangan :

r^{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Analisa Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Menurut Suliyanto menyatakan bahwa dalam regresi berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, di samping juga terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Persamaan umum regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Bilangan Konstanta
b_1, b_2	=	Koefisien regresi
X_1	=	Kompetensi
X_2	=	Gaya Kepemimpinan

Uji t –test

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh bebas terhadap variabel terikat, pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Nilai f statistik dapat digunakan untuk mengevaluasi hipotesis bahwa apakah tidak ada variabel independen yang menjelaskan variasi variabel Y disekitar nilai rata-ratanya dengan derajat kepercayaan $k - 1$ dan $n - k$. pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus. Menentukan F_t dan F_h dengan kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) maka ; Jika $F_h > F_t$ pada $\alpha=0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent atau sebaliknya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi R^2 tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar berarti variabel bebas dapat menjelaskan perubahan variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari variabel bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka R^2 akan

mengalami perubahan signifikan dari nilai R^2 terhadap variabel terikat. Untuk menganalisa data digunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Dari jumlah sampel yang disebarkan kepada 27 pegawai Kelurahan Rufe Kota Sorong sebagai responden, menjelaskan identitas responden dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Responden Berdasarkan Umur

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	21 - 25 tahun	3	11,11
2.	26 - 30 tahun	8	29,63
3.	31 - 35 tahun	9	33,33
4	> 36 tahun	7	25,93
	Total	27	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Tanggapan responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 3 orang atau 11,11 %, responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 29,63 %, responden yang berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 33,33 %, sedangkan responden yang berusia di atas 36 tahun sebanyak 7 orang atau 25,93 % .

Tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau 55,56 % dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 12 orang atau 44.44 %.

Tanggapan responden berdasarkan status perkawinan dimana responden dengan status kawin yaitu sebanyak 21 orang atau 77,78 % dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 6 orang atau 22,22 %.

Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 11 orang 40,74 %, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 7 orang atau 25,93 %, tingkat pendidikan S1 sebanyak 9 orang 33,33 %. Tanggapan responden berdasarkan lama kerja dimana yang memiliki lama kerja sampai 1- 5 tahun sebanyak 3 orang atau 11,11 %, lama kerja 6 -10 tahun sebanyak 6 orang atau 22,22 %, di atas 15 tahun sebanyak 18 orang atau 66,67 %.

Deskripsi Jawaban Responden

Sesuai dengan jumlah sampel yang diberikan kepada 27 responden dan hasil jawaban responden pada variabel kompetensi dan kepemimpinan masing-masing 5 butir

pertanyaan dijelaskan sebagai berikut : Deskripsi jawaban responden variabel Kompetensi dimana responden yang memberikan jawaban untuk lima butir pertanyaan pada variabel kompetensi dan menjawab sangat setuju sebanyak 45 tanggapan atau 33.33 %, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 68 tanggapan atau 50.37 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 tanggapan atau 16,30 %, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

pertanyaan pada variabel Kepemimpinan dan menjawab sangat setuju sebanyak 45 tanggapan atau 33.33 %, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 68 tanggapan atau 50.37 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 tanggapan atau 16.30 %, yang menjawab tidak setuju tanggapan dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

1. Keputusan Kinerja atau (Variabel Y)

Jawaban responden terhadap variabel terikat, kinerja pegawai dapat jelaskan berikut Deskripsi jawaban responden variabel kinerja pegawai dimana responden dan menjawab sangat setuju sebanyak 77 tanggapan atau 57.04 %, yang memberikan jawaban setuju sebanyak 52 tanggapan atau 38,52 %, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 tanggapan atau 4.44 %, yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada tanggapan.

Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalitan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df = n - k, \alpha = 5\%$) dan hasil perhitungan

Hasil uji validitas untuk variabel kompetensi menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi pengetahuan sebesar 0,410 koefisien korelasi pengalaman kerja 0,744. koefisien korelasi ketrampilan sebesar 0,740. koefisien korelasi sikap dan nilai 0,628. Koefisien korelasi minat 0,432. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0.3233 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Komunikasi verbal sebesar 0,574, koefisien korelasi Pendelegasian wewenang 0,449. Koefisien korelasi Pengambilan keputusan sebesar 0,363. koefisien korelasi Pemecahan masalah 0,658. Koefisien korelasi motivasi 0,369. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0.3233 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kualitas sebesar 0,531. koefisien korelasi Kuantitas sebesar 0,436. koefisien korelasi

ketepatan waktu sebesar 0,395. koefisien korelasi kemandirian sebesar 0,279. koefisien korelasi efektivitas sebesar 0,583, keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0.3233 dan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. *Koefisien Cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian diketahui kompetensi memiliki *cronbach's alpha* 0,730, kepemimpinan memiliki *cronbach's alpha* 0,691, dan Kinerja pegawai memiliki *cronbach's alpha* 0.672 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan ketiga variabel penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan.

3. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,510	2,735		3,843	,001
1 Kompetensi	,219	,104	,361	2,100	,046
Kepemimpinan	,936	,176	,872	5,333	,000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari hasil regresi berganda tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,510 + 0,219X_1 + 0,936X_2$$

Keterangan dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai a adalah konstanta sebesar 10,510 artinya jika variabel Kompetensi dan kepemimpinan bernilai 0 maka kinerja pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas.
- 2) Nilai b_1 adalah koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,219 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel kompetensi sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,219 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.
- 3) Nilai b_2 adalah koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,936 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel kepemimpinan sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,936 dengan asumsi variabel lain di anggap konstan.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independent (Kompetensi dan kepemimpinan) terhadap variabel dependent (Kinerja pegawai). Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen, $27 - 2 = 25$), output SPSS tersebut dapat dilihat pada Tabel VII.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah data 15. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ($df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 27 - 2 = 25$) maka t-tabel adalah 0.4409.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS versi 25 di atas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana nilai t- Kompetensi yaitu $t_{hitung} 2,100 >$ dari $t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, Nilai t-hitung kepemimpinan yaitu $t_{hitung} 5,333 <$ dari $t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima.

5. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	21,087	2	10,544	8,730	,001 ^b
1	Residual	28,987	24	1,208		
	Total	50,074	26			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisa pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8.730 dengan nilai signifikan 0.000. hasil pengujian tersebut menunjukkan signifikansi < dari 0.05. hal ini berarti variabel Kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

6. Koefisien Determinasi

Dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,421	,373	1,09900

a. Predictors: (Constant), Kompetensi dan Kepemimpinan

Hubungan kompetensi, kepemimpinan dan kinerja pegawai "tergolong sangat kuat. Guna menentukan pengaruh variabel kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai". dapat digunakan koefisien determinasi (r^2) atau R square. Karena $r^{xy} = 0,649$ maka koefisien determinasi $r^2 = 0,421$ atau 42.1%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 42.1% dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan kepemimpinan sedangkan sisanya yaitu sebesar 57.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja.

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan sebesar 42.1%. dengan kelebihan 57.9% yang dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas. Faktor lain diantaranya adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen secara positif/signifikan, dimana nilai t-hitung variabel kompetensi yaitu $t_{hitung} 2.100 >$ dari $t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H1) diterima, Nilai t-hitung variabel kepemimpinan yaitu $t_{hitung} 5.333 >$ dari $t_{tabel} 1.7081$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H2) diterima.

SIMPULAN

1. Variabel variabel kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Rufe Kota Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, dimana kompetensi yaitu $t_{hitung} 2.100 >$ dari $t_{tabel} 1.7081$, hipotesis (H1) "diterima, dan kepemimpinan yaitu $t_{hitung} 5.333 >$ dari $t_{tabel} 1.7081$, hipotesis (H2) "diterima.
2. koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 42.1%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan kuat dimana 42.1%. perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 57.9% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel lain yang juga turut mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaluddin "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta" 3, no. 3 (2017)
- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta, 2013
- Dwi Priyatno. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS .(Yogyakarta: Penerbit Andi, 2009)
- Ema Desia Prajitasari¹ Arnis Budi Susanto, dkk. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pesenkopi Di Malang" 1, no. 37 (2022)
- Febstri Susanti Riko Junaidi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat" (2017)
- Hidayat. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Cetakan Pertama. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.2019
- J. Supranto. Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh.(Jakarta: Erlangga, 2009)
- Kurniawan, A. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22,* (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung, Refika Aditama, 2014)
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima,* (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)
- Nasdir, Hasan Nongkeng, and Budiman Budiman. "Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng." *Journal Of Management* 1, no. 2 (2018)

Nasfi, Rahmad, S., & Lecturer. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*

Nurhasanah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatimurni Bekasi." *Nurhasanah* 4, no. 1 (2016)

Robbins "Manajemen Penilaian Kinerja, Penerbit Gaya Media," *Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107)*, 2019.

Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.2018

Suliyanto, Metode Analisis Linear Berganda, 2012

Tead, Terry, dan Hoyt dalam Kartono, Kartini.. Pemimpin Dan Kepemimpinan. (Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)

Thoha, Miftah, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, (Jakarta, PT Raja Grafindo.2013)

Thoyib, Mohammad. Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Barito Berlian Motor Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3, 2016

Umi farida dan Sri hartono. Manajemen Sumber Daya Manusia II. (Ponorogo, 2016)

Wibowo. Budaya Organisasi. (Jakarta: PT Raja Grafindo. 2010)

Yunus, Eddy. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 16, Nomor 3, September 2012.