

**THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE KARAWANG REGENCY EDUCATION, YOUTH, AND SPORTS AGENCY**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAH RAGA KABUPATEN KARAWANG**

**Ahmad Zaenal Abidin<sup>1</sup>, Aji Tuhagana<sup>2</sup>, Dini Yani<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>  
[mn18.ahmadabidin@mhas.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn18.ahmadabidin@mhas.ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>, [ajituhagana@ubpkarawang.ac.id](mailto:ajituhagana@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[diniyani@ubpkarawang.ac.id](mailto:diniyani@ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the partial and simultaneous effects of leadership and motivation on the performance of employees at the Department of Education, Youth, and Sports of Karawang Regency. The research method used is quantitative verification. The study was conducted at the Department of Education, Youth, and Sports of Karawang Regency. The research sample consisted of 154 respondents. The sampling technique employed in this study was simple random sampling. The analytical model used was multiple linear regression analysis. The results showed that there is a partial effect of leadership on employee performance of 0.336 units, while the partial effect of motivation on employee performance is 0.417. There is a simultaneous effect of leadership and motivation on the performance of employees at the Department of Education, Youth, and Sports of Karawang Regency amounting to 60.3%, while the remaining 39.2% is explained by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Leadership, Competence, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang. Sampel penelitian ini berjumlah 154 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan metode simple random sampling. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,336 satuan. Sedangkan pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,417. Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang sebesar 60,3% sedangkan sisanya 39,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

**PENDAHULUAN**

Era globalisasi seperti saat ini lembaga pemerintahan dituntut untuk terus meningkatkan prestasi mereka dalam berbagai aspek agar dapat bersaing secara efektif. Beberapa aspek kunci yang perlu diperhatikan oleh lembaga dalam meningkatkan prestasinya melibatkan keuangan, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Kegagalan lembaga pemerintahan dapat disebabkan oleh berbagai faktor termasuk ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan, kurangnya inovasi, manajemen

yang tidak efektif atau masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu lembaga pemerintahan harus memiliki strategi yang holistik dan berkelanjutan untuk meningkatkan prestasinya di semua aspek yang relevan (Marthalia, 2022).

Kinerja pegawai di dalam lembaga pemerintahan dapat dianggap sebagai salah satu indikator penting untuk mengukur keberhasilan lembaga tersebut. Kinerja pegawai memiliki dampak langsung pada efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan publik, implementasi kebijakan

dan pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja pegawai tidak hanya sebatas pada output kuantitatif, tetapi juga melibatkan evaluasi kualitas pelayanan, integritas dan dampak positif terhadap masyarakat. Evaluasi ini dapat membantu lembaga pemerintahan untuk terus meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dan kompetensi (Bentari, 2023).

Beberapa konsep terkait kinerja pegawai dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini dapat diidentifikasi terutama dalam Peraturan Kepala Badan dan Kepegawaian Nomor 1 Tahun 2013 mengenai Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2014 tentang Penilaian Hasil Pekerjaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Konsep-konsep ini menjadi dasar bagi sistem penilaian kinerja pegawai, mencakup pencapaian hasil kerja dan perilaku yang sesuai dengan standar etika dan aturan yang berlaku. Evaluasi kinerja ini bertujuan memberikan umpan balik konstruktif, memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi dan memastikan kesesuaian dengan tujuan organisasi. Prinsip umum yang diharapkan dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan) terkait manajemen kinerja pegawai mencakup harapan bahwa pimpinan dan pegawai memiliki persepsi

yang sama mengenai manajemen kinerja. Ini melibatkan pemahaman seragam mengenai tujuan, peran dan dampak manajemen kinerja terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan nilai, kriteria, dan standar mutu yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai dikategorikan memiliki kinerja baik apabila hasil pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang disepakati, sedangkan ketidaksesuaian dengan standar tersebut menunjukkan kinerja buruk. Menurut Mathis dan Jackson (2013:81), kinerja pegawai yang baik berdampak langsung pada kinerja lembaga. Perbaikan kinerja memerlukan proses yang panjang melalui pembinaan, pengawasan, peningkatan kompetensi, dan evaluasi. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator penting keberhasilan lembaga karena memengaruhi efektivitas pelayanan publik, implementasi kebijakan, dan pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kinerja melibatkan pengukuran output kuantitatif dan kualitatif, termasuk integritas serta dampak positif bagi masyarakat (Bentari, 2023).

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang belum menunjukkan hasil yang optimal ditunjukkan pada tabel hasil pra survey kepada 30 orang pegawainya di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Prasurvey Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang**

No.	Indikator	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Realisasi %	Target %
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1				
1	Kualitas	10	5	12	3	0	30	112	73.2	100
2	Kuantitas	9	6	11	2	2	30	108	72.2	100
3	Ketepatan Waktu	1	4	11	13	1	30	81	63	100
4	Efektivitas	3	5	16	3	3	30	92	67.4	100
5	Kemandirian	6	4	10	7	3	30	93	67.7	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Pra kuisisioner, 2024

Hasil pra-survei terhadap 30 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa capaian kinerja belum memenuhi target organisasi. Rata-rata realisasi capaian indikator masih di bawah target 100%, yaitu kualitas (73,2%), kuantitas (72,2%), ketepatan waktu (63%), efektivitas (67,4%), dan kemandirian (67,7%). Temuan ini menunjukkan adanya peran penting kepemimpinan dan kompetensi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Kepemimpinan dalam bekerja melibatkan serangkaian keterampilan dan sikap yang diterapkan oleh seseorang untuk memandu, menginspirasi, dan mengelola orang-orang di sekitarnya untuk

mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pemimpin yang efektif mampu memotivasi pegawai dengan memberikan tujuan yang jelas, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Motivasi ini dapat mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik (Arif & Hamid K, A, 2019).

Namun peran kepemimpinan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang belum berjalan secara baik karena berdasarkan hasil pra penelitian dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja pegawai akibat peran kepemimpinan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Pra Survey Kepemimpinan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang**

No.	Indikator	Jawaban					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Realisasi %	Target %
		SS	S	KS	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Komunikator	1	4	11	13	1	30	81	63	100
2	Motivatorr	3	5	16	3	3	30	92	67.4	100
3	Kontroler	10	5	12	3	0	30	112	73.2	100
4	Inovator	9	6	11	2	2	30	108	72.2	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Pra kuisisioner, 2025

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa peran dari seorang pemimpin dalam komunikasi dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban kurang setuju pegawai dalam hal Komunikator dengan total kurang setuju sebanyak 11 responden, 13 orang yang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju dengan total skor 81 dengan realisasi 63% dari target 100% , kemudian Motivatorr juga masih banyak yang kurang setuju, ini dapat di lihat dari total kurang setuju sebanyak 16 responden, 3 orang yang tidak setuju dan 3 orang sangat tidak setuju dengan total skor 92 dengan realisasi 67.4% dari target 100%, Kemudian Kontroler masih belum maksimal di karnakan angka ini dapat di lihat dari total kurang setuju sebanyak 12

responden, 3 orang yang tidak setuju dan dengan total skor 112 dengan realisasi 73.2% dari target 100% , dan yang terakhir Inovator masih belum maksimal dikarenakan dengan total kurang setuju sebanyak 11 responden, 2 orang yang tidak setuju dan 2 orang sangat tidak setuju dengan total skor 81 dengan realisasi 63% dari target 100%.

Kompetensi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan. Menurut Wibowo (2012:323), semakin tinggi kompetensi yang dimiliki sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerjanya. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang tercermin melalui profesionalisme individu dalam menjalankan tugasnya. Santoso

(2019) menegaskan bahwa keterampilan interpersonal, pemecahan masalah, dan berpikir kreatif mampu mendorong inovasi serta memberikan kontribusi positif terhadap proses kerja.

Berdasarkan PP No. 10 Tahun 2018 tentang BNSP, sertifikasi kompetensi kerja merupakan pengakuan resmi yang diberikan melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau standar internasional. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu mengimplementasikan strategi organisasi dibandingkan pegawai yang kurang kompeten. Namun, kompetensi memerlukan dukungan sarana dan prasarana yang memadai agar dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kondisi di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih ada yang belum kompeten sesuai bidang pekerjaannya, sehingga berpotensi menghambat kinerja pegawai. Secara keseluruhan kompetensi yang tinggi yang ditopang oleh pengetahuan, kemampuan, sikap, kepribadian, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan yang tepat akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dengan merinci permasalahan dan fenomena di atas, penelitian ini akan membahas topik "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang."

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai suatu pendekatan atau proses pengelolaan yang ditujukan untuk menangani dan meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (SDM) guna mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup sejumlah

kegiatan pengelolaan tenaga kerja, dimulai dari tahap rekrutmen, seleksi, pengembangan hingga pemutusan hubungan kerja (Aljabar, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini menempatkan manusia sebagai faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, dengan fokus pada pengembangan potensi individu dan pembentukan budaya kerja yang positif (Adillah, W. A, 2022). Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk lembaga pemerintahan karena melibatkan pengelolaan aspek-aspek kritis yang berkaitan dengan tenaga kerja dan pegawai dalam organisasi tersebut. Manajemen SDM memfasilitasi pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, lembaga pemerintahan dapat memiliki tim yang lebih kompeten dan siap menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks (Egan, T, 2020).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses atau keterampilan untuk dipergunakan dalam mengarahkan, memimpin dan memberikan motivasi kepada individu atau kelompok guna mencapai suatu tujuan khusus. Hal ini mencakup pengarahan terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau kelompok. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan jabatan atau posisi dalam suatu hierarki melainkan lebih kepada kapasitas untuk mem

berikan pengaruh yang positif kepada orang lain (Alghamdi, F, 2018).

Seorang pemimpin memiliki visi yang jelas tentang tujuan atau arah yang diinginkan oleh organisasi atau kelompok. Mereka mampu mengarahkan dan menginspirasi orang-orang untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, terutama dalam situasi yang kompleks atau sulit. Keberanian untuk mengambil risiko yang terukur juga merupakan bagian dari kemampuan ini. Kepemimpinan bisa ditemui di berbagai tingkatan dalam sebuah organisasi baik dalam bisnis, pemerintahan maupun masyarakat umum. Pemimpin dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pemimpin formal (seperti manajer atau direktur) atau pemimpin informal (yang mungkin tidak memiliki posisi formal tetapi diakui oleh kelompok sebagai seseorang yang memimpin). Indikator kepemimpinan adalah selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran dari bawahannya, tidak mudah marah jika pegawai tidak bekerja dengan baik, selalu berupaya mengembangkan suasana baru pada lembaga pemerintahan (Mulder, R. H, 2020).

### **Kompetensi**

Kompetensi pegawai mengacu pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kompetensi ini mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seorang pegawai untuk berhasil dalam pekerjaannya dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Pengetahuan yang spesifik terkait dengan bidang kerja atau industri tertentu. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang konsep, metode dan praktik terkait dengan pekerjaan (Gold, 2022).

Kompetensi pegawai dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan

kebutuhan organisasi. Pengembangan kompetensi pegawai biasanya melibatkan identifikasi kebutuhan yang spesifik, pelatihan yang sesuai dan evaluasi kinerja untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Indikator kompetensi adalah memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang dipegang, memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan sesama rekan kerjanya dan mempunyai keterampilan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya (Kaban, L. M, 2020)

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah sejauh mana seorang individu berhasil memenuhi tujuan-tujuan kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan mereka. Kinerja ini dapat diukur melalui berbagai metode termasuk pencapaian target, produktivitas, kualitas pekerjaan, kemampuan beradaptasi dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja pegawai umumnya dilakukan secara teratur dan hasilnya dapat digunakan untuk memberikan umpan balik, pengembangan, promosi atau pengambilan keputusan lainnya terkait manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2019).

Sejauh mana pegawai mencapai atau melebihi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ini dapat melibatkan pencapaian target penjualan, produksi atau pencapaian tujuan individu dan tim. Evaluasi kinerja pegawai sering kali dilakukan melalui proses penilaian kinerja atau wawancara kinerja di mana atasan dan pegawai bersama-sama membahas kinerja dan membuat rencana pengembangan (Andjarwati, T, 2022). Ciptakan proses evaluasi yang objektif dan transparan untuk mendorong motivasi dan pengembangan pegawai. Indikator kinerja pegawai mencakup kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan fokus pada

menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, menetapkan target dalam pekerjaan dan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang telah ditetapkan (Afshari, L, 2019).

#### **HIPOTESIS PENELITIAN**

##### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kab. Karawang**

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi kinerja anggota tim dalam suatu organisasi. Aspek-aspek seperti gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dukungan dan keahlian dalam memotivasi serta membimbing tim dapat berdampak pada produktivitas, loyalitas dan kepuasan kerja. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada anggota tim agar bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan umpan balik positif dan membangun semangat kerja cenderung meningkatkan motivasi anggota tim. Gaya kepemimpinan yang baik melibatkan komunikasi dua arah yang efektif antara pemimpin dan anggota tim. Komunikasi yang terbuka dan transparan dapat meningkatkan pemahaman, mengurangi potensi kesalahpahaman dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (Arifudin, 2023).

Seorang pemimpin yang memiliki keterampilan dalam menangani konflik dengan efisien dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Penanganan konflik yang optimal memiliki potensi untuk mengurangi dampak negatif terhadap kinerja tim. Pemimpin yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan dalam tugas kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemampuan organisasi dan tim dalam menghadapi tantangan. Kemampuan untuk beradaptasi juga mampu memberikan dorongan motivasi kepada anggota tim untuk

melakukan perubahan yang diperlukan (Fitri, 2016).

##### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kab. Karawang**

Kemampuan karyawan di lingkungan kerja sangat bergantung pada tingkat kompetensinya. Kompetensi melibatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan. Peningkatan kompetensi ini dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan teknis dan keahlian yang baik membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Pengetahuan yang mendalam tentang bidang pekerjaan dan keterampilan teknis yang diperlukan dapat meningkatkan tingkat produktivitas (Darmanto, D, 2023).

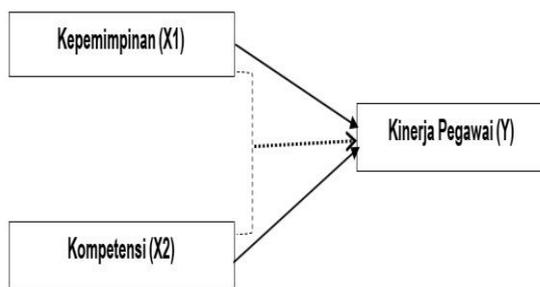
Kemampuan untuk berpikir kritis memungkinkan karyawan untuk melakukan analisis informasi dengan teliti, membuat keputusan yang informatif dan mengatasi masalah. Hal ini berkontribusi pada pengambilan keputusan yang lebih baik dan peningkatan kinerja. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan dan pengalaman kerja dapat dianggap sebagai investasi yang berharga bagi organisasi. Dengan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas mereka, organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai tujuan strategis (Hasan, H, 2021).

##### **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Disdikpora Kab. Karawang**

Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai saling terkait dan dapat memiliki dampak besar pada keseluruhan produktivitas dan keberhasilan organisasi. Pemimpin yang memberdayakan pegawai dengan

memberikan tanggung jawab dan kewenangan dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan (Mayun, 2023). Kompetensi pegawai dalam mengelola tanggung jawab yang diberikan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan dan kompetensi yang saling mendukung menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Integrasi yang baik antara kepemimpinan dan kompetensi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memberdayakan pegawai untuk mencapai hasil yang luar biasa (Saputra, 2022).

Untuk lebih jelasnya untuk model kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Keterangan :

- > Parsial
- .....> Simultan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada metode kausalitas dan menerapkan survei sebagai teknik pengumpulan data. Populasi penelitian terdiri dari pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 154 responden yang diambil dari hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh merupakan data primer yang kemudian dianalisis menggunakan alat analisis

seperti regresi berganda, korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis sesuai dengan pendekatan yang diusulkan oleh Sugiyono (2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu tahap evaluasi yang dilakukan terhadap isi atau konten dari suatu instrumen, bertujuan untuk menilai keakuratan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian validitas Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26, diperoleh hasil bahwa nilai  $r$  tabel sebesar 0,1946. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel, mengindikasikan bahwa uji validitas untuk variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan terpenuhi atau valid.

### 2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	R <sub>Tabel</sub>	Kriteria
Peran kepemimpinan	0.832	0,6	Reliabel
Motivasi	0.761	0,6	Reliabel
Kinerja pegawai	0.702	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil cronbach alpha > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

### 3. Hasil Uji Normalitas

Analisis data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa distribusi data tersebar secara merata di sekitar diagram dan mengikuti pola regresi, menunjukkan bahwa data tersebut

berdistribusi normal. Selain itu nilai Asym Sig sebesar 0,200 > 0,05 menandakan bahwa data dapat dianggap berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.93809686
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.047
	Negative	-.061

Test Statistic	.061
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Adapun pengujian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.950	1.546		1.907	.058
	Peran_Kepemimpinan	.336	.088	.256	3.826	.000
	Kompetensi	.417	.047	.590	8.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025

Persamaan regresi pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,950 + 0,336X_1 + 0,417X_2 + e$$

Penjelasan:

- Penunjukan konstanta sebesar 2,950 menandakan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Kepemimpinan dan Kompetensi, maka Kinerja Pegawai akan mencapai 2,950.
- Adanya koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,336 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,336 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Kepemimpinan akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai sebesar 0,336 satuan. Dengan asumsi Kompetensi tetap.
- Koefisien regresi Kompetensi (X2) sebesar 0,417 menjelaskan bahwa setiap kenaikan 1 satuan Kompetensi akan menyebabkan peningkatan

Kinerja Pegawai sebesar 0,417 satuan. Sebaliknya, setiap penurunan 1 satuan Kompetensi akan mengurangi Kinerja Pegawai sebesar 0,417 satuan. Dengan asumsi Kepemimpinan tetap.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (CD) digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Karawang. Adapun Koefisien Determinasi pada penelitian ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.603	2.787

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Kompetensi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh peran

kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,608 atau 60,8%, sedangkan sisanya adalah 0,392 atau 39,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ( $\epsilon$ ).

### **Hasil Uji parsial pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilakukan perbandingan antara nilai  $t$  tabel dan  $t$  hitung. Dari hasil perhitungan ditemukan bahwa Kepemimpinan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05 dan nilai  $t$  hitung sebesar 3,826 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 1,975. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) dan menolak Hipotesis nol ( $H_0$ ).

### **Hasil Uji Parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Untuk menilai tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, dilakukan perbandingan antara nilai  $t$  hitung dan  $t$  tabel. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05, dan nilai  $t$  hitung sebesar 8,828 yang lebih besar dari nilai  $t$  tabel 1,975. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan menerima Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) dan menolak Hipotesis nol ( $H_0$ ).

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai  $t$  hitung 3,826 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,975. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Karawang. Artinya, setiap peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Arifudin (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan efektif mencakup kemampuan memotivasi, membimbing, memberikan umpan balik, serta membangun komunikasi dua arah yang terbuka. Kepemimpinan yang demikian mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meminimalisir konflik, dan mendorong karyawan bekerja secara optimal.

Pada penelitian ini, peran pemimpin di Disdikpora Karawang terbukti mampu mengarahkan pegawai untuk mencapai target kerja, meningkatkan loyalitas, dan menjaga semangat kerja. Pemimpin yang fleksibel serta responsif terhadap perubahan juga mampu menciptakan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan (Fitri, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

### **2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,417 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) dan  $t$  hitung 8,828 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,975. Hal ini menandakan bahwa kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,417 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Temuan ini menguatkan pendapat Darmanto (2023) bahwa kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja akan mendorong efisiensi dan produktivitas. Kompetensi teknis memudahkan penyelesaian pekerjaan secara cepat dan tepat, sedangkan kompetensi non-teknis seperti berpikir kritis, komunikasi, dan manajemen waktu turut mendukung efektivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Hasan (2021) yang menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman kerja merupakan investasi penting bagi organisasi. Dengan kompetensi yang memadai, pegawai mampu mengambil keputusan yang tepat, mengatasi masalah dengan efektif, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai R Square sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama, sedangkan 39,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Angka ini menunjukkan kontribusi yang kuat dari kedua variabel terhadap peningkatan kinerja pegawai Disdikpora Karawang.

Kombinasi kepemimpinan yang efektif dengan kompetensi pegawai yang memadai terbukti menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Pemimpin yang mampu memberdayakan pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta memotivasi mereka akan memperkuat rasa

tanggung jawab dan keterlibatan pegawai. Di sisi lain, kompetensi yang memadai memastikan pegawai mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara optimal.

Temuan ini selaras dengan pendapat Mayun (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang memberdayakan pegawai serta kompetensi yang kuat akan meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan memperkuat kinerja. Demikian pula, Saputra (2022) menegaskan bahwa integrasi kepemimpinan dan kompetensi merupakan kunci keberhasilan organisasi, karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kinerja unggul.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Karawang, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,336, nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), dan  $t$  hitung  $3,826 > t$  tabel 1,975. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar 0,417, nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), dan  $t$  hitung  $8,828 > t$  tabel 1,975. Artinya, peningkatan kompetensi pegawai memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja.
3. Kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R Square sebesar 0,608 atau 60,8%, sedangkan 39,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi kepemimpinan yang efektif dan kompetensi yang memadai mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

## SARAN

1. Disdikpora Kabupaten Karawang perlu memperkuat peran kepemimpinan melalui pelatihan manajerial, komunikasi efektif, dan manajemen konflik, sehingga pemimpin dapat mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai secara optimal.
2. Kompetensi pegawai perlu ditingkatkan melalui pelatihan teknis dan non-teknis yang berkesinambungan, termasuk penguasaan teknologi, kemampuan analisis, serta keterampilan pemecahan masalah.
3. Sinergi antara kepemimpinan dan kompetensi harus dibangun dengan pemberian tanggung jawab yang seimbang antara arahan pemimpin dan kemampuan pegawai, untuk menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adillah, W. A. (2022). Human Resource Management: Application of Theory and Practice in Internal Organizations. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 21-28
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational Leadership and Human Resource Development: Linking Employee Learning, Job Satisfaction, and Organizational Performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
- Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-018-0081-8>
- Anselmann, V., & Mulder, R. H. (2020). Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management*, 28(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.13118>
- Arif, S., Zainudin, & Hamid K, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2 (4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arifudin. (2023). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Markcount Finance*, 1(3) - December 2023 206-215
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, PB (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment, and Culture on ISO 9001:2015 Performance in the Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business, and Management*, 6 (12), 577–582. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Basori, M. A. N., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). The Effect of Employee Competence and Work Environment on Employee Performance Through Work Motivation as an Intervening Variable (Study at PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).

- Edward, Y. R., & Kaban, L. M. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Competence on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Academic Journal of Economic Studies*, 6(2), 62–72. <https://econpapers.repec.org/RePEc:khe:scajes:v:6:y:2020:i:2:p:62-72>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>.
- Endah Sri Bentari. (2023). The Influence of Leadership, Competence, and Work Discipline on Employee Performance Effectiveness. *International Journal of Economics, Business and Management Research*. Vol. 7, No.07; 2023. ISSN: 2456-7760.
- Erina. (2021). The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Commitments On Employee Performance In Cv Artha Mega Mandiri Medan. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(3). <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i3>
- Fonseca Da Costa Guterresa, L., Armanu, & Rofiaty. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7). <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- H., A. T., Murgianto, & Andjarwati, T. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Compensation and Self Efficacy Based on Job Satisfaction and Performance of Lecturers at Faculty of Veterinary Medicine, Airlangga University Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(01). <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6110>
- Hadian Nasab, A., & Afshari, L. (2019). Authentic leadership and employee performance: mediating role of organizational commitment. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(5). <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0026>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Bumi Aksara
- John Bratton & Jeff Gold. (2022). *Human Resource Management a Critical Approach*. New York: BloomsBury
- Lia Marthalia. (2022). The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company. *Journal of World Science*. Vol. 1 No. 9.
- Mariyani, M., Aripin, S., & Darmanto, D. (2023). Influence of HR Competence and Organizational Culture on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Board of Paser Regency. *International Journal of Community Service & Engagement*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.47747/ijcse.v4i1.1047>
- Marlinda, M., & Hasan, H. (2021). The Effect Of Work Discipline, Competency, And Integrity, On Employee Performance In Regional Secretariat Environment In Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 127. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19233>
- Ngurah Mayun. (2023). The Effect of Leadership Style and Competence on Performance with Job Satisfaction as

An Intervening Variable.  
International Journal of  
Environmental, Sustainability, and  
Social Science (IJESSS). Vol. 4, No.  
6.

Nika Saputra. (2022). Determinants of  
Employee Performance: The Role of  
Leadership Style, Competence,  
Integrity and Work Motivation.  
Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi  
Publik: Jurnal Pemikiran dan  
Penelitian Administrasi Publik.  
Volume 12 Number 2, July-  
December 2022. Page 179-196. p-  
ISSN: 2086-6364, e-ISSN: 2549-  
7499. Homepage:  
<http://ojs.unm.ac.id/iap>

Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). The  
Influence of Competence, Work  
Environment and Achievement  
Motivation on the Performance of  
Civil Servants at the Padang City  
Regional Secretariat. Scientific  
Journal of Ecotrans & Erudisi, 1(1),  
1–24.