

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
(BAPPEDA) KABUPATEN KONAWE**

Asrial¹⁾, Fitria²⁾, Heriswanto³⁾, Irham Natsir K.⁴⁾, Irdawati⁵⁾

1,2,3,4,5) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lakidende,
Konawe, Indonesia

Email Korespondensi: irda2666@gmail.com



e-ISSN 2686-0058
p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk
12 November 2024
Tanggal revisi
29 November 2024
Tanggal diterima
20 Januari 2025

Kata Kunci:

Prestasi kerja; Gaya
kepemimpinan;
Kinerja pegawai;
BAPPEDA

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe. Dengan pendekatan sensus, seluruh populasi pegawai (51 orang) menjadi responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear berganda dengan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, di mana peningkatan prestasi kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja; (3) Gaya kepemimpinan secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan, membuktikan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini menegaskan pentingnya kombinasi prestasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di sektor organisasi publik, serta memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di BAPPEDA.

Abstract: This study aims to analyze the influence of work performance and leadership style on employee performance at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Konawe Regency. With a census approach, the entire employee population (51 people) became respondents. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression with SPSS version 26. The results of the study indicate that: (1) Work performance and leadership style simultaneously have a significant effect on employee performance; (2) Work performance partially has a positive and significant effect, where increasing work performance directly contributes to increasing performance; (3) Leadership style also has a positive and significant effect, proving the importance of an effective leadership approach. This study emphasizes the importance of a combination of work performance and leadership style in improving employee performance, especially in the public organization sector, and provides strategic recommendations for human resource management at BAPPEDA.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset yang dibutuhkan oleh perusahaan ataupun organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Salah satu hal penting yang sangat disoroti oleh organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawai, dimana kinerja pegawai mampu meningkatkan dan memajukan organisasi atau perusahaan (Yusuf et al., 2019). Kinerja pada setiap instansi atau organisasi dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Busro, 2018). Kinerja dapat dilihat atau dipandang dari beberapa aspek yaitu kinerja individu pegawai dan kinerja

organisasi. Kinerja menjadi salah satu yang cukup menarik dan penting, karena terbukti sangat besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, organisasi atau perusahaan, maupun masyarakat (Bandhaso & Paranoan, 2019). Bagi individu, mendorong untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja. Bagi perusahaan atau organisasi meningkatkan tercapainya sebuah program dan tujuan dari perusahaan serta memajukan nama perusahaan atau organisasi.

Prestasi kerja adalah ukuran hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja mengacu pada seberapa baik seorang pegawai melakukan tugas-tugas mereka dan mencapai hasil yang diharapkan, sedangkan kinerja pegawai merujuk pada hasil keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam konteks pekerjaannya (Putri, 2024). Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk perusahaan. Semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat (Bandhaso et al., 2023).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam merencanakan pembangunan daerah. Tugas utamanya meliputi penyusunan rencana pembangunan jangka panjang, menengah, dan tahunan, serta mengkoordinasikan pelaksanaan program-program pembangunan daerah. Prestasi kerja pegawai BAPPEDA sangat penting karena mempengaruhi kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah. Hasil penelitian terdahulu oleh (R. Hasibuan & Arnesih, 2020) dan (Farida, 2022) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan para pegawai, maka perusahaan tersebut mampu meningkatkan kinerjanya. Perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016), kepemimpinan (*leadership*) sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan juga bermakna memberi semangat, dan mengarahkan semua sumber daya guna mencapai kinerja terbaik pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan metode pendekatan atau gaya kepemimpinan yang tepat, agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Efektif mengacu pada tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan efisien mengacu pada penggunaan biaya dan sumber daya seminimal mungkin guna tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian (Adriyanti et al., 2021) menemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, namun bertentangan dengan hasil penelitian (Rachman et al., 2024) yang mengungkapkan ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku seorang pemimpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bawahan, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menyajikan dalam suatu karya ilmiah dengan judul : Pengaruh prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana seorang pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar bisa mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Ilham et al., 2024). Kinerja pegawai memiliki sifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Halik et al., 2024), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Indikator Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2010), ada beberapa hal yang dapat menjadi indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu

1. Tanggung Jawab Peran

Indikator ini mengukur pemenuhan tanggung jawab dari peran yang dijalankan pegawai, mana yang sudah memenuhi harapan dan mana yang belum. Penilaian ini biasanya dilakukan pada pegawai yang baru, misalnya dalam masa percobaan, untuk mengetahui kecocokan kandidat dengan peran, pekerjaan yang di berikan.

2. Ketepatan Waktu

Indikator ketepatan waktu paling banyak dipakai perusahaan yang memiliki jenis pekerjaan dengan deadline atau tengat waktu sangat ketat yang tidak bisa dilanggar. Ketepatan waktu dan kecepatan juga menunjukkan efisiensi dalam bekerja. Semakin sedikit waktu yang dibutuhkan untuk bekerja, maka semakin efisien.

3. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah indikator penting dan digunakan perusahaan dalam menilai hasil kerja pegawai. Indikator ini merupakan keterampilan, kecakapan, dan tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja. Hasil pekerjaan berkualitas berarti memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan mengurangi komplain pelanggan.

4. Presensi / kehadiran

Tingkat kehadiran dapat menggambarkan kedisiplinan dan komitmen pegawai dalam bekerja. Presensi juga menunjukkan kepatuhan pegawai pada peraturan perusahaan mengenai waktu kerja dan kesadaran terhadap kewajibannya sebagai pekerja. Karena itu, presensi tidak hanya diukur dari kehadiran pegawai, tetapi juga ketepatan waktu masuk dan selesai kerja. Keterlambatan yang berulang mengurangi durasi jam kerja yang berarti juga mengurangi produktivitas.

5. Kerja Sama Tim

Indikator ini mengukur seberapa bagus pegawai menjalankan tugasnya dalam tim, bagaimana mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima perintah, dan menjalankannya, serta berkolaborasi dengan rekan kerja. Beberapa pegawai cukup baik dalam perannya untuk pekerjaan yang sifatnya individual, tetapi gagal dalam pekerjaan yang menuntut *teamwork*, misalnya sulit beradaptasi dengan orang lain.

6. Inisiatif

Pegawai yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri, yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah konsep yang merujuk pada hasil kerja individu atau tim dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Menurut (Busro, 2018), Prestasi Kerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Farida, 2022) menyatakan prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016), indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi. Kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien. Ini mencakup penggunaan waktu, tenaga, dan anggaran yang tepat.
2. Efektivitas. Kemampuan seorang pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaannya. Efektivitas mencakup sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Kualitas. Tingkat keunggulan atau standar kualitas dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Ini mencakup tingkat akurasi, ketepatan, dan ketelitian dalam menjalankan tugas-tugasnya.
4. Inovasi. Kemampuan seorang pegawai untuk memberikan kontribusi baru atau ide-ide kreatif dalam menyelesaikan masalah atau meningkatkan proses kerja. Inovasi merupakan faktor penting dalam memperbaiki efisiensi dan efektivitas organisasi.
5. Kerjasama. Kemampuan seorang pegawai untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya dalam mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
6. Pengembangan Diri. Tingkat kemauan dan kemampuan seorang pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuannya. Pengembangan diri yang berkelanjutan merupakan indikator kinerja yang penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.
7. Kehadiran dan Disiplin. Kehadiran yang baik dan ketaatan terhadap aturan serta norma-norma organisasi merupakan indikator kinerja yang penting. Kehadiran yang buruk atau kurangnya disiplin dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja keseluruhan.
8. Pencapaian Target atau Tujuan. Indikator-indikator ini membantu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pegawai secara komprehensif, memastikan bahwa pegawai tidak hanya bekerja efisien dan efektif, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, pengembangan diri, dan kerjasama tim.

Gaya Kepemimpinan

(M. S. . Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Selanjutnya menurut (Busro, 2018), gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu. Gaya kepemimpinan menurut (Adriyanti et al., 2021) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. (Busro, 2018) mengidentifikasikan 3 (tiga) macam situasi kepemimpinan yang efektif, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader member relations*) adalah bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
2. Struktur tugas (*task structure*) adalah dalam situasi kerja apakah tugas- tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
3. Kewibawaan kedudukan kepemimpinan (*leader's position power*), kewibawaan formal pemimpin di mata bawahan.

Untuk itu dapat kita tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain.

Jenis Kepemimpinan

Menurut (Fatkhurahman, 2023) ditinjau dari sumbernya, kepemimpinan dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Kepemimpinan resmi atau *status leader*, *titular leader*, atau *formal leader* (menjadi pemimpin karena secara resmi atau formal diangkat sebagai pemimpin).
2. Kepemimpinan tak resmi atau *emerging leader*, *real leader*, *actual leader*, *functional leader*, atau "*recognized leader*" (menjadi pemimpin karena bakat dan kemampuan kepemimpinannya).

Kepemimpinan ditinjau dari ciri karteristik pemimpin, dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Kepemimpinan simbolik (karena ciri karakteristik individu pemimpin: ramah, jujur, bersemangat, kreatif, tabah, bijaksana, cerdas, humoris, lemah-lembut, dan seterusnya. Juga bentuk tubuh menjadi pertimbangan (walaupun hasil penelitian menunjukkan adanya pengecualian: tidak selalu yang tubuhnya tegap gagah).
2. Kepemimpinan formal (karena posisi, gelar, jabatan, puncak hierarkhi, kuasa; dan pemanfaatannya bagi kelompok; tiada pemimpin tanpa kelompok).

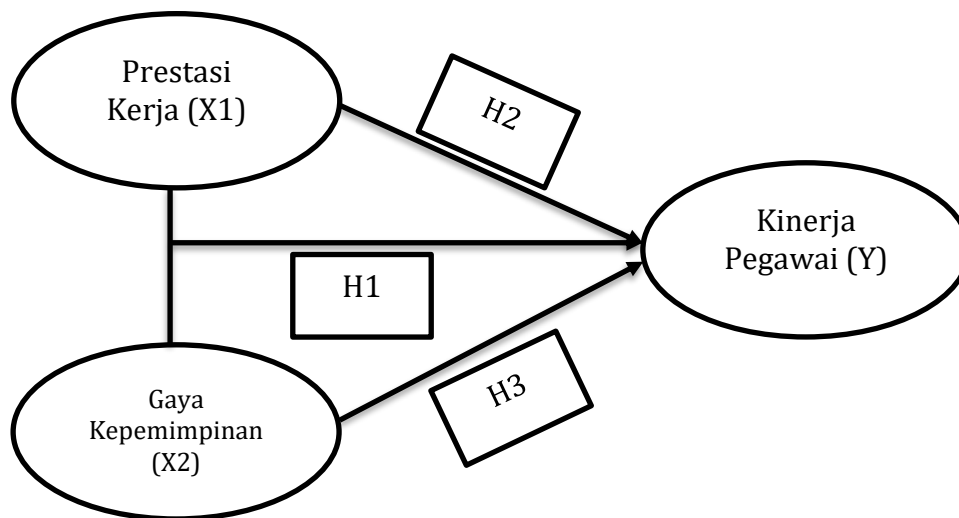
Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartono & Kartini, 2014), indikator gaya kepemimpinan dapat dibagi menjadi 7 yaitu kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kecerdasan serta kemampuan mengendalikan emosi.

Kerangka Teori

Kinerja pegawai sering kali diukur berdasarkan prestasi kerja mereka. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sandy (2015:11), Penilaian kinerja melibatkan evaluasi pencapaian tujuan, standar kinerja, dan hasil kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Sebaliknya, kinerja pegawai yang baik dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja yang tinggi cenderung berdampak positif pada kinerja pegawai secara keseluruhan.

Gaya Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi prestasi kerja dan kinerja pegawai. Pemimpin yang memberikan dukungan, arahan, dan umpan balik yang tepat dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila Gaya kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya. Penulis mencoba untuk menggambarkan kerangka pikir dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian
Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2024)

Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2020), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini penulis rumuskan sebagai berikut:

- H1: Prestasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.
- H2: Prestasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.
- H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara, yang beralamat di Jl. Inolobunggadue, No 1, Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara.

Populasi adalah keseluruhan area yang akan dijadikan sebagai sumber objek atau subjek penelitian demi mencapai generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2017) . Jadi populasi penelitian dengan sasaran atau obyek yaitu seluruh pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara yang berjumlah 51 orang pegawai. Sampel dalam penelitian adalah bagian kecil dari populasi yang diteliti. Sampel ini mewakili seluruh populasi dan digunakan untuk mendapatkan data yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Teknik penarikan sampel dilakukan secara sensus (*sampling* jenuh), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Arikunto, 2018). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai yang berjumlah 51 orang.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber aslinya (Susilana, 2015). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner, dan wawancara. Sumber data diperoleh dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti. Serta

data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Susilana, 2015).

Metode analisis data. Kuesioner disebarikan kepada para responden dengan jawaban yang diukur menggunakan Skala Likert. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuisioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survey (Sugiyono, 2017). Kemudian untuk analisis statistik, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Adapun uji-uji yang dilakukan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linearitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas), serta uji hipotesis yang terdiri dari uji-F dan Uji-T (Riadi, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden. **Faktor usia** merupakan salah satu yang mempengaruhi karena secara psikologis dapat dapat membedakan individu dalam cara berpikir, sikap dan perilakunya. Usia seseorang dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Data penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 41 – 50 tahun yang berjumlah 19 orang atau 36%, sedangkan responden paling sedikit adalah berusia < 30 tahun yaitu 3 orang atau 6%. Selanjutnya responden berusia 31 - 40 tahun berjumlah 14 orang atau 27%, terakhir responden berusia diatas 50 tahun berjumlah 15 orang atau 30%.

Identitas responden berdasarkan **jenis kelamin** dimaksudkan untuk mengetahui komposisi jenis kelamin dari para pegawai di BAPPEDA Kabupaten Konawe. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 30 orang atau 58% responden dalam penelitian ini adalah pria, sedangkan perempuan sebanyak 22 orang atau 42% responden. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mayoritas responden di BAPPEDA Kabupaten Konawe adalah laki-laki.

Berdasarkan **tingkat pendidikan**. Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang pegawai. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih mudah menerima setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan kepadanya jika dibandingkan pegawai yang pendidikannya lebih rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saat ini mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 31 responden atau 61% dari total responden. Selanjutnya responden dengan pendidikan Sarjana strata2 (S2) berjumlah 12 responden atau 23%, diikuti oleh tingkat Pendidikan SLTA berjumlah 6 responden atau 12%, Diploma 3 berjumlah 1 responden atau 2%. Terakhir Strata 3 (S3), berjumlah 1 responden atau 2%.

Berdasarkan **masa kerja**. Dilihat dari masa kerja pegawai yang telah dilalui akan mempengaruhi pengalaman kerja seorang pegawai yang juga dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 10 tahun atau lebih sebanyak 23 responden atau 45% dari total responden. Selanjutnya sebanyak 15 responden dengan masa kerja 2 - 5 tahun atau 30% dari total responden, diikuti oleh masa kerja pegawai kurang dari 1 tahun sebanyak 7 responden atau 14%, selanjutnya masa kerja 6- 9 tahun sebanyak 6 responden atau 12 % dari total responden. Dengan demikian mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai yaitu masa kerja 10 tahun atau lebih.

Untuk lebih jelasnya, penulis menyajikan data karakteristik responden pada **Tabel 1** di bawah ini.

Table 1. Karakteristik Responden (N = 51)

Variabel	Frekuensi	Persentase
Usia Responden		
< 30 tahun	3	6
31-40 tahun	14	27
41 – 50 tahun	19	37

>50 tahun	15	30
Jenis Kelamin		
Pria	30	58.8
Wanita	21	41.2
Tingkat Pendidikan		
SMA	6	12
Diploma-3	1	2
Sarjana (S1)	31	61
Strata 2 (S2)	12	23
Strata 3 (S3)	1	2
Masa Kerja		
<1 tahun	7	14
2 – 5 tahun	15	30
6 – 9 tahun	6	12
> 10 tahun	23	44

Sumber: Data primer diolah (2024)

Uji Validitas. Uji validitas digunakan agar dapat memperkirakan valid dan tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas merupakan pengujian terhadap suatu data yang membuktikan bahwa data tersebut dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan (Riadi, 2016). Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini ialah Jika $R\text{-hitung} > R\text{-Tabel}$ (0,30) maka pernyataan itu valid, dan sebaliknya (Sugiyono, 2017). Hasil uji validitas dapat dilihat pada **Tabel 2** berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item		rhitung	rtabel	Keterangan
Variabel	Pernyataan			
Prestasi Kerja (X1)	X1_1	0.545	0,30	Valid
	X1_2	0.530	0,30	Valid
	X1_3	0.797	0,30	Valid
	X1_4	0.594	0,30	Valid
	X1_5	0.612	0,30	Valid
	X1_6	0.660	0,30	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2.)	X2_1	0.901	0,30	Valid
	X2_2	0.307	0,30	Valid
	X2_3	0.899	0,30	Valid
	X2_4	0.482	0,30	Valid
	X2_5	0.874	0,30	Valid
	X2_6	0.867	0,30	Valid
	X2_7	0.315	0,30	Valid
	X2_8	0.899	0,30	Valid
	X2_9	0.605	0,30	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0.405	0,30	Valid
	Y_2	0.437	0,30	Valid
	Y_3	0.317	0,30	Valid
	Y_4	0.493	0,30	Valid
	Y_5	0.456	0,30	Valid
	Y_6	0.382	0,30	Valid
	Y_7	0.625	0,30	Valid
	Y_8	0.469	0,30	Valid
	Y_9	0.490	0,30	Valid

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas setiap pernyataan dari masing- masing variabel memperlihatkan nilai $R\text{-hitung} > R\text{-Tabel}$ (0,30) maka pernyataan yang ada dinyatakan valid. Sehingga hasil dari uji validitas terhadap keseluruhan pernyataan dari masing-masing variabel ialah valid.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator suatu variabel. Uji ini digunakan untuk mengukur reliabilitas yang berkaitan dengan konsistensi dan stabilitas data atau hasil (Riadi, 2016). Jika ditemukan peneliti lain yang mereplikasi penelitian berdasarkan metode serta objek yang serupa, maka hal itu akan menghasilkan data yang sama pula. Suatu variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2021). Dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 *Cronbach Alpha* untuk semua variabel yang dapat dilihat pada **Tabel 3** berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

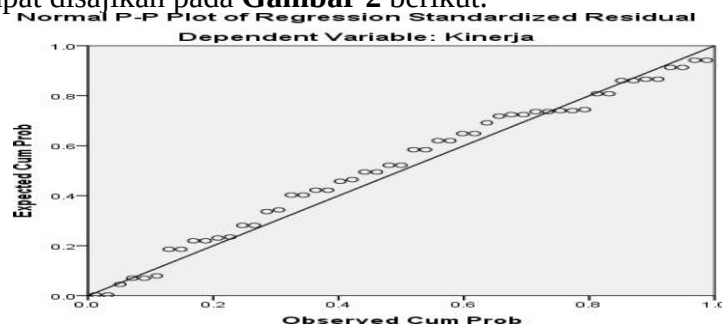
Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Prestasi kerja (X1)	0,774	0,70	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X2)	0,775	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,718	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan **Tabel 3** diatas dapat diketahui masing-masing variabel antara variabel Prestasi kerja, Gaya kepemimpinan dan Kinerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Karena itu instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliabel pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05\%$, dengan demikian, maka hasil dari uji reliabilitas terhadap keseluruhan dari variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik.

Uji Normalitas. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Riadi, 2016). Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Normalitas dapat dilihat dari kurva P-P Plot dimana garis t seimbang dan searah dengan garis dapat dikatakan berdistribusi normal. Adapun grafik uji normalitas data dapat disajikan pada **Gambar 2** berikut.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan **Gambar 2** diatas menunjukkan hasil menggunakan grafik P-P Plot yang dimana bahwa posisi titik-titik yang ada mengikuti arah garis diagonal, maka hasil uji normalitas menggunakan metode ini dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas. Uji ini bertujuan untuk bisa mengetahui sebuah bentuk regresi apakah dalam pengamatan yang berbeda terjadi ketidakselarasan varian dari residual tersebut (Riadi, 2016). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji glejser digunakan untuk mendapati ada dan tidaknya gejala heteroskedastisitas yang terjadi. Apabila nilai signifikansi dari kedua variabel bebas tersebut $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian disajikan pada **Tabel 4** berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	N	Signifikansi	Keterangan
Prestasi kerja (X1)	51	0,997	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X2)	51	0,187	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan **Tabel 4** diatas menunjukkan nilai signifikansi yang dihasilkan dari kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka kesimpulan dari penelitian ini ialah tidak ada masalah heteroskedastisitas yang terjadi.

Uji Multikolinearitas. Tujuan dilakukannya uji ini ialah agar dapat mengetahui apakah adanya korelasi antara kedua variabel bebas tersebut. Untuk mendeteksi hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai VIF < 10 dan juga nilai tolerance $> 0,10$. Apabila data yang telah diolah menghasilkan demikian, maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas (Ghozali, 2018). Dan hasil dari uji ini disajikan kedalam **Tabel 5** berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	N	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Prestasi kerja (X1)	51	0,753	1,329
Gaya kepemimpinan (X2)	51	0,753	1,329

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 diatas data yang telah diolah menampilkan hasil yang dimana tolerance lebih besar dari 0,10 dan juga VIF lebih kecil dari 10. Sehingga kesimpulan dari uji ini ialah tidak terjadi dampak multikolinearitas antara kedua variabel bebas tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui apakah model representatif terhadap model populasi maka diperlukan pengujian parameter-parameter regresi tersebut berdasarkan nilai statistiknya dengan cara uji serempak (simultan) dengan statistik Uji F dan Uji parsial dengan

uji t (Riadi, 2016). Adapun formula dari regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Nilai koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada **Tabel 6** berikut.

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.258	3.303			4.014	.000
Prestasi Kerja	.299	.108	.299		2.770	.008
Gaya Kepemimpinan	.476	.091	.566		5.238	.000

a . Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan nilai koefisien regresi variabel bebas yang mempengaruhi Kinerja adalah (X1) sebesar 0,299 dan Gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,476 sedangkan nilai parameter konstan sebesar 13,256, maka estimasi model regresi dapat diformulasikan dalam persamaan regresi berganda berikut ini :

$$Y = 13,258 + 0,299 (X1) + 0,476 (X2) + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 13,256 yang artinya jika variabel Prestasi kerja dan variabel Gaya kepemimpinan nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja pegawai tidak mengalami peralihan (konstan).
2. Nilai 0,299 pada variabel Prestasi kerja artinya bernilai positif Hal ini berarti bahwa variabel prestasi kerja (X1) berhubungan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika prestasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,299 sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik prestasi kerja yang dicapai, maka kinerja pegawai yang dihasilkan juga semakin meningkat.
3. Nilai 0,476 pada variabel gaya kepemimpinan artinya bernilai positif. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) berhubungan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,299 sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe juga akan semakin meningkat.

Uji F. Uji F dilakukan guna menguji apakah variabel Prestasi kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja(Y). Uji F dilakukan untuk membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tarafnya $\alpha = 0,05$ Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$). Hasilnya dapat dilihat pada **Tabel 7** berikut.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
	Sum of				
	Squares	df	Mean Square	F	
Regression	237.066	2	118.533	32.915	.000 ^b
Residual	172.855	48	3.601		
Total	409.922	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 7 (tabel anova) menyatakan bahwa F_{hitung} sebesar 32,026. Untuk menentukan F_{tabel} dapat memakai tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, diketahui F_{tabel} dengan persamaan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($51 - 3 = 48$). Hasil yang diperoleh untuk nilai F_{tabel} sebesar 3,19. Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 menyatakan bahwa F_{hitung} ialah sebesar $32,915 > F_{tabel}$ sebesar 3,19. Dapat juga dilihat pada sig probabiliti yaitu 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel Prestasi kerja (X1) dan Gaya kepemimpinan (X2) secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama (H1)** yang menyatakan Prestasi kerja dan Gaya kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe dapat **diterima**.

Uji T.**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.258	3.303		4.014	.000
Prestasi Kerja	.299	.108	.299	2.770	.008
Gaya Kepemimpinan	.476	.091	.566	5.238	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Imam Ghazali, 2016). Berikut merupakan hasil yang diperoleh dari olahan data uji t pada tabel diatas maka dapat menjelaskan serta menjawab beberapa hipotesis yang ada, yaitu :

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26, diketahui sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 51 orang (responden), sehingga diperoleh t tabel dengan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,010. Nilai t hitung untuk variabel Prestasi kerja adalah

2,770 menunjukkan bahwa Prestasi kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana t tabel diperoleh dari $dk = n - k (51 - 3) = 2,010$ (Imam Ghozali, 2016) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,770 > 2,010$ nilai sig pada tabel sebesar 0,008 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian **Hipotesis kedua (H2)** yang menyatakan Prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai **diterima**.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaya kepemimpinan adalah 5,238 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y). Dimana t tabel diperoleh dari $dk = n - k (51 - 3) = 2,010$ (Imam Ghozali, 2016) yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,238 > 2,010$ nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian **hipotesis ketiga (H3)** yang menyatakan Gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai **diterima**.

Koefisien Determinasi (R²). Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Jika Koefisien Determinasi (R²) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y dimana $0 < 1$. Sebaliknya, jika semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Riadi, 2016). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai 1.

Tabel 9. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.561	1.898

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan **Tabel 9** terlihat bahwa nilai R adalah 0,760 artinya hubungan antara prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 76% bermakna hubungan yang erat. *Adjusted R Square* sebesar 0,561. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 56,1% kinerja pegawai BAPPEDA kabupaten Konawe dapat dijelaskan oleh variabel prestasi kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 43,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti sertakan pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Prestasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berdasarkan hasil Uji F, dimana F_{hitung} sebesar 32,915. Untuk menentukan F_{tabel} dapat memakai tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, diketahui F_{tabel} dengan persamaan $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($51 - 3 = 48$). Hasil yang diperoleh untuk nilai F_{tabel} sebesar 3,19.

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 26 menyatakan bahwa F_{hitung} ialah sebesar $32,915 > F_{tabel}$ sebesar 3,19. Dapat juga dilihat pada nilai sig yaitu 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa Prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fitri et al., 2024) yang menyatakan bahwa prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja dan gaya kepemimpinan yang tepat akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe.

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berdasarkan hasil uji t, t_{tabel} dengan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,010. Nilai t_{hitung} untuk variabel Prestasi kerja adalah 2,770 menunjukan bahwa Prestasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana t_{tabel} diperoleh dari $dk = n - k$ ($51 - 3$) = 2,010 yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,770 > 2,010$ nilai sig pada tabel sebesar 0,008 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukan bahwa Prestasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan prestasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe, dan prestasi kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe. Kinerja merupakan gambaran keberhasilan tugas yang disiapkan dan diagendakan oleh organisasi dalam kaitannya dengan visi, misi dan tujuan organisasi (Sofiana et al., 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Elisy & Pranoto, 2019; Fitri et al., 2024), yang menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hal ini berdasarkan hasil uji t, t_{tabel} dengan taraf signifikan 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,010. Nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 5,238 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hasil uji t t_{tabel} diperoleh dari $dk = n - k$ ($51 - 3$) = 2,010 (Gozali, 2016) yang berarti bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,238 > 2,010$ nilai sig pada tabel sebesar 0,000 karena sig kurang dari 0,05 yaitu menunjukan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima dan hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, peduli dan memahami kebutuhan serta potensi pegawai, dalam organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan hasil penelitian (Adriyanti et al., 2021; Nadjudin & Frendika, 2020), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian menyarankan bahwa para pemimpin sebaiknya melihat apakah birokrasi yang dijalankan dalam pekerjaan pegawainya sudah sesuai. Didukung oleh temuan (Hafidz & Noviyati, 2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian dari (Ayuni, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh prestasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prestasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi peningkatan pada kedua variabel ini dapat memperkuat performa pegawai dalam organisasi. Prestasi kerja juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja pegawai, maka kinerja mereka juga meningkat. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Elisy & Pranoto, 2019), yang menyatakan bahwa prestasi kerja adalah determinan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, yang memperhatikan kebutuhan serta potensi bawahan, terbukti meningkatkan performa pegawai. Penemuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Hafidz & Noviyati, 2022), namun berbeda dengan hasil (Ayuni, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu signifikan dalam memengaruhi kinerja.

Penelitian ini menambahkan bukti empiris bahwa kombinasi antara prestasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja dalam konteks instansi pemerintah daerah, khususnya BAPPEDA. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung menyoroti sektor swasta, penelitian ini menawarkan wawasan baru dalam konteks organisasi publik dengan latar belakang demografis yang lebih beragam. Selain itu, temuan ini memberikan peta yang jelas terkait pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini memberikan rekomendasi konkret yang dapat diterapkan langsung oleh manajemen BAPPEDA untuk meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ayuni, L. (2018). *PENGARUH PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM (Studi Empiris Koperasi Simpan Pinjam kabupaten Grobogan)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. *Journal Akun Nabelo*, 1(2), 1–10. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/viewFile/11885/9122>
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Busro, M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenademia Group.
- Elisy, C. P., & Pranoto, S. B. (2019). Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses). *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 10.
- Farida, R. D. M. (2022). Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 523–534. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2813>
- Fatkhurrahman, F. (2023). Kepemimpinan Inklusif Dan Perilaku Kerja Yang Inovatif Pada Aparatur Sipil Negara: Peran Keterlibatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Diklat Review : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 7(2), 468–473. <https://doi.org/10.35446/diklatreview.v7i2.1571>
- Fitri, K. N., Abdullah, H., & Herizal, H. (2024). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT DISIPLIN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Mafebis*, 2(3), 9–23. <https://doi.org/10.47647/MAFEBIS.v2i2.590>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS Edisi 9* (Edisi 9). Diponegoro, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Halik, J. B., Lintang, J., Haezer, E., & Patandean, B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2708>
- Ilham, I., Hamid, M., & Rukaiyah, S. (2024). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan kesatuan bangsa dan politik kabupaten penajam passer utara. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (Jomel)*, 4(2), 1094–1103.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K., & Kartini, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono, M. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi : Competency Based Human Resource Management*. GHALIA INDONESIA.
- Nadjmudin, R. U., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Milenial Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.29313/v6i2.24039>
- Putri, K. (2024). Apakah Gen-Z memiliki Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang lebih tinggi terhadap Prestasi Kerja dibandingkan generasi lainnya? *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(2), 48–67. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i2.932>

- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)* (1st ed.). CV. Andi Offset.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (Edisi 3). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Susilana, R. (2015). Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. *Journal of Visual Languages & Computing*, 11(3), 287–301.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199–218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>