

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR)

Mustamin B^{1*}, Ahmad¹

¹Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) DDI Pinrang, Pinrang, Indonesia

Email Korespondensi: *mustaminmus49@gmail.com

Informasi Artikel

Submitted : 02-03-2026

Accepted : 17-03-2026

Published : 31-03-2026

Keywords:

Leadership, Employee Performance, Human Resources, Public Works, Spatial Planning

Abstract

This study aims to explore the Impact of Leadership on Employee Performance. The focus of this research is on the Office of Public Works and Spatial Planning of Pinrang City. The data used in this study are sourced from primary data with a sampling method using simple random sampling, and data analysis using multiple regression analysis and hypothesis testing, where the sample taken was 65 employees. The findings of this study indicate that the leadership variable (X1) has a positive and significant partial influence on Employee Performance (Y), which means, if the quality of the agency's leadership is good, employee performance will increase.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi Dampak Kepemimpinan Terhadap Prestasi Karyawan. Fokus penelitian ini adalah pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pinrang. Data yang digunakan dalam studi ini bersumber dari data primer dengan metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, serta analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis, di mana sampel yang diambil berjumlah 65 karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Karyawan (Y), yang artinya, jika kualitas kepemimpinan instansi baik, maka prestasi karyawan akan meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Prestasi Karyawan, Sumber Daya Manusia, Pekerjaan Umum, Penataan Ruang

This is an open access article under the CC-BY-SA license



1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi dan menjadi fokus utama, sebab sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama operasional organisasi. Tanpa karyawan yang kompeten, terampil, dan memiliki dedikasi tinggi terhadap ambisi organisasi, kinerja organisasi tidak akan optimal.

Menurut Wahjono, dkk. (2018: 87), motivasi dijelaskan sebagai suatu proses psikologis yang mendasar. Banyak ahli perilaku organisasi meyakini bahwa motivasi adalah titik perhatian paling krusial dalam pendekatan mikro terhadap perilaku organisasi. Di samping motivasi, ada satu aspek lain yang memiliki nilai penting dalam sistem manajemen perusahaan, yaitu kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan merupakan proses di mana individu bisa menjadi pemimpin melalui aktivitas yang berkelanjutan sehingga dapat mempengaruhi para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Priansa (2017: 227), kepuasan kerja identik dengan pegawai yang mendapatkan kompensasi dan penghasilan, namun semua yang diungkapkan adalah benar, karena kepuasan kerja melebihi sekadar kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diterima.

Seorang pemimpin perlu responsif terhadap perubahan serta memiliki kemampuan untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dalam organisasinya. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan menangani masalah dengan efektif. Setiap pemimpin bertanggung jawab untuk dengan serius membimbing, memotivasi, dan mengarahkan potensi penuh dari setiap anggota tim dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Latif, Ismail, Nurmega & Irwan, 2022). Ketika hubungan kerja antara pemimpin dan anggota tim berjalan harmonis, itu dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota tim dan mendukung pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Desain Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pinrang. Waktu penelitian direncanakan berlangsung sekitar dua bulan, yaitu dimulai dari awal bulan Januari hingga Februari 2026

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada suatu domain generalisasi yang terdiri dari berbagai objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus studi. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dikenali adalah semua pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pinrang. Sugiyono (2010:80) juga menggambarkan populasi sebagai suatu domain generalisasi yang mencakup objek dan subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik yang dianggap penting oleh peneliti untuk tujuan penelitian, dengan sasaran akhir adalah untuk melakukan analisis dan merumuskan kesimpulan yang relevan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari total 183 pegawai yang aktif di Kantor Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pinrang.

Sampel adalah sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014:7). Untuk mempermudah penentuan sampel, peneliti mengaplikasikan teknik probability sampling dimana pemilihan populasi dilakukan secara random atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah simple random sampling. Pengambilan sampel dengan metode ini dilakukan secara acak, yang berarti sederhana, dan memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Istijanto, 2005:114).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini didasarkan pada faktor jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

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

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

3. Lama Bekerja

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

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

Pada tabel 3 diperlihatkan bahwa jumlah responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang (7,7%), yang memiliki masa kerja 15 tahun sebanyak 13 orang (20%), sementara mereka yang bekerja selama 6- 10 tahun mencapai 23 orang (35,4%), dan yang memiliki masa kerja lebih dari 11 tahun berjumlah 24 orang (36,9%).

3.2 Analisis Deskriptif

Dalam analisis ini, peneliti dapat memperoleh gambaran atau mendeskripsikan data variabel X terhadap Y dengan mempertimbangkan nilai rata-rata (*mean*), deviasi standar, maksimum, dan minimum.

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif

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

Dalam tabel 4, terdapat data mengenai jumlah partisipan penelitian, yang mencapai 65 individu. Hasil analisis data dalam studi ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai terendah sebesar 21, nilai tertinggi sebesar 30, dengan rata-rata 24,8, serta deviasi standar sekitar 1.91377. Di sisi lain, variabel Y (kinerja pegawai) menunjukkan nilai terendah sebesar 18, nilai tertinggi sebesar 25, dengan rata-rata sekitar 20.5692, dan deviasi standar sekitar 1.45741.

3.3 Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah sebuah teknik statistik yang dimanfaatkan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menerapkan model persamaan, seperti yang diuraikan dalam teori yang diajukan oleh Sugiyono (2017: 261).

Tabel 5. Regresi Linear Sederhana

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

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Hasil analisis persamaan dalam regresi linear sederhana yang diterapkan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

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

(a) = Konstanta 7,302 yang menunjukkan, variabel X (Kepemimpinan), di mana jika nilai konstanta adalah nol atau tetap, maka variabel Y (Kinerja Karyawan) bernilai 7,302. (b1) = Variabel (X1) yang setara dengan 0,535, yang berarti jika jumlah kepemimpinan meningkat sebanyak 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,535 dengan anggapan bahwa variabel lainnya tidak berubah. Uji Koefisien Determinasi memperlihatkan bahwa nilai R berkisar antara 0 hingga 1, semakin dekat nilai R ke angka 1, semakin baik pula variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	RSquare	AdjustedRSquare	Std.Errorofthe Estimate
1	.703 ^a	.494	.485	1.04541

a. (Constant), Total Kepemimpinan

Dalam tabel 6, terdapat nilai R sebesar 0,703, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Kinerja Karyawan dan Kepemimpinan, mengingat angka tersebut mendekati ambang batas kuat yang umumnya lebih dari 0,67. Sedangkan, nilai *R Square* mencapai 0,494 atau 49,4%, yang menerangkan bahwa sekitar 49,4% dari perubahan dalam variabel Kinerja Pegawai dapat dipahami melalui variabel Kepemimpinan dalam studi ini. Sisa dari 50,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

3.4 Uji Hipotesis

Berikut adalah 2 pedoman yang digunakan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan uji:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (sig)
 - a. Apabila nilai (Sig) Probabilitas 0,005, maka tidak ada dampak antara variabel independen (X) dan variabel (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Dengan membandingkan nilai hitung t dengan t tabel
 - a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka terdapat dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
 - b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada dampak antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

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

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.7 dicontohkan bahwa secara parsial X1 (Kepemimpinan) menunjukkan nilai T hitung sebesar 7,835 dan nilai T tabel sebesar 1.99714, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS versi 22, ditemukan bahwa nilai t hitung (7,835) > nilai t tabel (1.99714) dengan tingkat signifikansi (0.000) < 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Pembahasan

Temuan penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Studi ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pinrang. Ini berarti semakin baik kualitas Kepemimpinan yang dimiliki instansi, maka kinerja pegawainya pun akan meningkat. Ini sejalan dengan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju, setuju, dan kurang setuju ketika Kinerja Pegawai dinilai dengan Indikator Visioner. Temuan menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Kepemimpinan adalah 0,703 atau 70,3% dengan arah positif. Temuan ini juga diperkuat oleh analisis deskriptif penelitian ini, di mana responden memberikan respons sangat setuju, setuju, dan kurang setuju ketika Kinerja Karyawan diukur dengan Indikator Pengetahuan. Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1) dan kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari persepsi responden di dalam angket atau kuesioner, yang menegaskan pentingnya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ada korelasi antara indikator kepemimpinan dan indikator kinerja pegawai, menjadikannya atribut utama bagi pemimpin untuk menjaga konsistensi tindakan serta nilai-nilai visi organisasi yang ingin dicapai. Konsep kepemimpinan ini mencakup interaksi antara pemimpin dengan bawahannya dan pola perilaku yang dirasakan oleh orang lain, menekankan pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan, terutama teori kepemimpinan

transformasional yang menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi bawahannya (Maria & Soleha, 2021).

Kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh pemimpin dalam berhubungan dengan bawahannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. Seorang pemimpin perlu menerapkan prinsip kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas seorang pemimpin, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Teori kepemimpinan mendukung temuan penelitian ini. Misalnya, teori kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya akan cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan yang baik, yang tercermin dalam tingkat kepuasan responden terhadap indikator kepemimpinan, berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Studi ini menegaskan hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Temuan bahwa responden memberikan respons positif terhadap pertanyaan mengenai kinerja pegawai yang diukur dengan indikator visioner dan pengetahuan menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki visi yang jelas dan berbagi pengetahuan yang relevan dapat mendorong kinerja yang lebih baik.

Konsep kepemimpinan yang diusulkan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah cara pemimpin berinteraksi dengan bawahannya, serta pola perilaku yang dipersepsikan oleh orang lain. Ini menyoroti pentingnya komunikasi, interaksi, dan perilaku pemimpin dalam membentuk persepsi positif di kalangan pegawai. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang tegas dan efektif memberikan dampak positif pada kinerja pegawai. Ini memiliki implikasi penting untuk organisasi, karena pemimpin yang mampu memotivasi dan membimbing pegawai akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan meningkatkan produktivitas.

Temuan ini didukung oleh penelitian Agus Jamaluddin (2017) berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah'. Hasil penelitiannya menunjukkan dari uji parsial (Uji T) ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta.

Penelitian ini juga dilengkapi oleh penelitian Ardiansyah Halim (2020) berjudul 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar'. Hasil penelitiannya menemukan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Secara parsial, variabel kepemimpinan suportif (X1) dan partisipatif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan direktif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

Kepemimpinan yang efektif membantu menyampaikan visi dan tujuan organisasi dengan jelas kepada karyawan. Ini memungkinkan karyawan memahami tujuan mereka dan bagaimana pekerjaan mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan tersebut. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang substansial tentang tujuan, mereka lebih termotivasi untuk mencapainya.

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

4. KESIMPULAN

Dari penelitian ini, dapat diambil kesimpulan bahwa peneliti telah menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Pinrang memiliki kepemimpinan yang efektif, maka kinerja pegawai di Kantor Dinas tersebut akan semakin meningkat dan kokoh. Temuan ini didukung oleh hasil analisis data melalui teknik uji (Uji-T) yang menunjukkan nilai T hitung sebesar 7,835, lebih besar dari nilai T tabel yang mencapai 1,99714 dengan signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika1-11Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276-1284.
- Fahmi. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. CV. Alfa beta.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4(1), 76-83.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92-104.
- Irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents And Effects Of Empowering Leadership: A Regional Approach To Disengagement And Innovation. *Asian Management and Business Review*, 5(2), 313-327
- Irwan, A. Tiong, & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 600- 623.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Kurniadi. (2012). *Variable Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585-591.