

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KPU KABUPATEN KONAWE SELATAN

Imran¹, Muslimin Z², Akhmad Romy³

¹Program Studi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sulawesi Tenggara

^{2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sulawesi Tenggara

E-Mail : imran_dede@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan tehnik pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner dan wawancara. Jumlah sampel ada 20 karyawan, pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan karena nilai thitung $14,682 > t_{tabel} 2,10092$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima.

Kata Kunci: Pengaruh, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership on employee performance at the South Konawe Regency KPU Office. The types of data used in this study are primary and secondary data with data collection techniques through observation, distribution of questionnaires and interviews. The number of samples is 20 employees, sample selection was carried out using saturated sampling. The analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. Based on the results of simple linear regression analysis, it shows that there is a positive and significant employee performance at the South Konawe Regency KPU office, because the tcount is $14,682 > t_{table} 2,10092$ and the significant value is $0,000 < 0.05$, so the hypothesis is accepted.

Keywords: Influence, Leadership, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi maupun perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan dan organisasi, pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang di telah diharapkan.

Pelayanan yang terbaik tidak lepas dari peran setiap pegawai, seorang pegawai harus bekerja secara optimal, yang mana dapat di ukur dengan kinerja yang telah di capainya. Dukungan setiap sumber daya manusia yang berkualitas tentunya yang di harapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan atau organisasi. Bukan hanya peningkatan sumber daya manusia pihak organisasi ataupun perusahaan dituntut untuk terus emningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen.

Kepimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau potensi individu lainnya dalam suatu kelompok atau organisasi. Orientasi kepemimpinan yang mampu mengarahkan, membimbing para pegawai dengan baik dengan mensukseskan tujuan organisasi dituntut untuk mendukung usaha mempertahankan eksistensi perusahaan atau organisasi, pemimpin perlu mengadakan komunikasi aktif dengan para pegawai .

Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan dalam organisasi serta pengembanganyang di capai dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktifitas kerja pegawai. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses keberhasilan kegiatan didalam organisasi maupun perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di jelaskan dalam latar belakang di atas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh antar kepemimpinan dan kinerja pegawai, adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten konawe selatan .

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan Transformasional

Transformational leadership ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, mendorong inovasi, dan mengembangkan potensi pegawai. Studi oleh (Altaf Hussain, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi besar terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja pegawai karena mendorong keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

Kepemimpinan Transaksional

Gaya ini lebih berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pegawai, seperti pemberian penghargaan atau hukuman. Meskipun terkesan kaku, kepemimpinan transaksional masih relevan untuk tugas-tugas yang terstruktur dan target jangka pendek (Udayanga, 2020).

Kepemimpinan Adaptif

Adaptive leadership menekankan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan strategi dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Model ini penting terutama dalam situasi krisis atau lingkungan kerja yang tidak stabil. Pemimpin adaptif cenderung membangun kinerja tim melalui fleksibilitas dan pembelajaran berkelanjutan (Sott & Bender, 2025).

Kinerja karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata performance atau prestasi kerja dapat di artikan sebagai hasil kerja yang di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral maupun etika.

Menurut (Schermerhorn Jr, Osborn, Uhl-Bien, & Hunt, 2011) bahwa prestasi kerja yang baik dan lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Wardhana et al., 2022) kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Larasati, Zainal, & Nawangsari, 2022). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Lianasari & Ahmadi, 2022), kinerja merupakan hasil upaya seorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut (Rahayuningsih, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan untuk mempengaruhi pegawai agar berperan aktif adalah mereka (pemimpin) yang dapat menjalankan tugasnya. Pegawai atau bawahan yang merasa di perhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan mereka. kinerja mereka akan positif jika pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai.

Selain itu juga, pemimpin harus mendorong (memotivasi) dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai penggerak dari keberhasilan kerja kantor. Kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh iklim kerja yang dibentuk oleh pemimpinnya. Studi oleh (Rahayu, Yulyasari, Tyvado, & Putri, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang mendukung, terbuka, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Kepemimpinan yang efektif juga meningkatkan employee engagement, yaitu keterlibatan emosional dan komitmen terhadap pekerjaan. Ini secara langsung berkorelasi dengan produktivitas dan efisiensi (Tuffour, Gali, & Tuffour, 2022) .

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, sampel, teknik sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor KPU Konawe Selatan yang berjumlah 20 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut (Tarjo, 2020) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua pegawai yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 20 pegawai.

Jenis data, sumber data,

- a. Data Primer, data penelitian yang dikumpulkan dan diperoleh langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian ke responden pegawai yang berkaitan melalui angket (kuesioner) dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.
- b. Data Sekunder, diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang di dapat dari kantor kecamatan Andoolo Kabupaetn Konawe Selatan. Serta buku-buku, media cetak atau media elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Metode Pengumpulan Data , Metode Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, kuesioner (hasil angket), dan studi pustaka. Alat pengolah data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Statistical Product And Service Solution (SPSS) ke-25.

Alat pengukur data

Alat pengumpulan data berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert.

Teknik analisis data

Peneliti menggunakan model regresi linear sederhana untuk mendapatkan hasil yang terarah dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X = Pengaruh Kepemimpinan

a =Konstanta

b = Koefisien Regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
1	Perempuan	4	20
2	Laki-Laki	16	80
Total		20	100

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel diatas 4.1 menunjukkan jenis kelamin Perempuan sebanyak 4 orang atau (20%). Sedangkan, laki-laki sebanyak 16 orang atau (80%). Hal ini dapat dilihat bahwa lebih banyak pegawai berjenis kelamin Laki-Laki di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA	5	25
2	S1	9	45
3	S2	6	30
Total		20	100

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan pegawai dengan Pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau (25%), Pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau (45%) dan Pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau (30%). Bahwa Pendidikan yang terbanyak adalah S1 di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	5-10	8	40
2	>10	12	60
Total		20	100

Sumber : Olah Data 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan selama >10 tahun sebanyak 12 orang atau (60%). Sedangkan, lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 8 orang atau (40%).

Deskripsi Penilaian Responden Pada Variabel

Dalam penelitian ini dapat di deskripsikan penilaian pernyataan pada variabel atas jawaban 20 responden mengenai Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.

Jawaban Responden atas Pernyataan Kepemimpinan

Jawaban responden terhadap Kepemimpinan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai yang diuraikan dari jawaban sebanyak 20 responden berdasarkan 6 item pernyataan kuesioner dapat dilihat pada table 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4

Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X.1	6	30	8	40	5	25	1	5	-	-	20	3,95
2	X.2	7	35	7	35	6	30	-	-	-	-	20	4,05
3	X.3	5	25	10	50	4	20	1	5	-	-	20	3,95
4	X.4	5	25	10	50	5	25	-	-	-	-	20	4
5	X.5	6	30	8	40	6	30	-	-	-	-	20	4
6	X.6	6	30	7	35	7	35	-	-	-	-	20	3,95
Rata-rata											120	23,6	

Sumber : Olah Data 2024

Pada tabel 4.4 dapat diuraikan dari mayoritas jawaban responden terhadap kepemimpinan terkait yaitu :

1. Jawaban Pimpinan saya selalu memberikan pemahaman untuk mengambil sebuah keputusan dengan mayoritas menjawab setuju sebanyak (40%)
2. Jawaban Pimpinan saya selalu mengumpulkan data atau sebuah informasi untuk memecahkan sebuah masalah dengan mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak (35%)
3. Jawaban Pimpinan saya mampu memberikan sebuah ide, gagasan, atau pesan kepada pegawai lainnya dengan mayoritas menjawab setuju sebanyak (50%)
4. Jawaban Pimpinan saya memiliki jiwa tegar dalam menghadapi masalah dengan mayoritas menjawab setuju sebanyak (50%)
5. Jawaban Pimpinan saya selalu menerima masukan kritik dan saran dari pegawai lainnya dengan mayoritas menjawab setuju sebanyak (40%)
6. Jawaban Pimpinan saya selalu memberikan perhatian kepada pegawai lainnya dengan mayoritas menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak (35%)

Jawaban Responden atas Pernyataan Kinerja Pegawai

Jawaban responden terhadap Kepemimpinan berkaitan dengan variabel Kinerja Pegawai yang diuraikan dari jawaban sebanyak 20 responden berdasarkan 6 item pernyataan kuesioner dapat dilihat pada table 4.5 dibawah ini.

Pada tabel 4.5 dapat diuraikan dari mayoritas jawaban responden terhadap kepemimpinan terkait yaitu :

Tabel 4.5
Hasil Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Y.1	6	30	9	45	4	20	1	5	-	-	20	4
2	Y.2	7	35	7	35	5	25	1	5	-	-	20	4
3	Y.3	8	40	5	25	6	30	1	5	-	-	20	4
4	Y.4	7	35	7	35	6	30	-	-	-	-	20	4,05
5	Y.5	8	40	7	35	4	20	1	5	-	-	20	4,1

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	Rata-rata	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
6	Y.6	7	35	6	30	5	25	2	10	-	-	20	3,9
Rata-rata											120	24,05	

Sumber : Olah Data 2024

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur instrumen dalam kuesioner tersebut dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam melakukan uji validitas maupun reabilitas sebanyak 20 responden, pengujian ini menggunakan SPSS versi 30.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan	X ₁	0,942	0,4438	Valid
	X ₂	0,868	0,4438	Valid
	X ₃	0,865	0,4438	Valid
	X ₄	0,853	0,4438	Valid
	X ₅	0,900	0,4438	Valid
	X ₆	0,895	0,4438	Valid
Kinerja Pegawai	Y ₁	0,887	0,4438	Valid
	Y ₂	0,964	0,4438	Valid
	Y ₃	0,920	0,4438	Valid
	Y ₄	0,884	0,4438	Valid
	Y ₅	0,936	0,4438	Valid
	Y ₆	0,969	0,4438	Valid

Sumber : Olah Data SPSS 30

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan seluruh butir pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kepimpinan (X), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena masing-masing r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} (0,4438) dan nilai signifikan $< 0,05$.

Uji Realibilitas

Berdasarkan data hasil angket maka uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 30 dapat diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach Alpha	Hasil
Kepimpinan (X)	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,818	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 30

Pada tabel 4.7 di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel karena nilai alphanya lebih besar di atas 0,60. Hal ini

menunjukkan item- item pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan layak digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Hipotesis

Hasil Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linera atau variabel dependen. Dari hasil pengolahan tersebut menggunakan SPSS 30 for windows dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.010	1.872		-1.608	.125
	Kepemimpinan	1.132	.077	.961	14.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 30

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut :

$$Y = -3,010 + 1,132X$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien (B) bertanda positif untuk variabel kepemimpinan dan signifikan pada $0,00 < 0,05$ artinya variabel kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Uji t

Pengujian pada variabel Kepimpinan (X) menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,682. Nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-2$ atau $df = 20-2 = 18$ responden, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,101.

Tabel 4.9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.010	1.872		-1.608	.125
	Kepemimpinan	1.132	.077	.961	14.682	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} adalah sebesar $14,682 > t_{tabel} 2,10092$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$. Maka Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel dan Y, yaitu dalam hal ini adalah korelasi antar variabel Kepimpinan dan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.919	1.459

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Olah Data SPSS 30

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan sebesar 0,961. Nilai tersebut termasuk pada kategori sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel Summary.

Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 ^a	.923	.919	1.459

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Olah Data SPSS 30

Berdasarkan tabel 4.12 koefisien determinasi diperoleh nilai R square yaitu 0,923 atau 92,3%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu nilai taksiran mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 92,3% dan sisanya 7,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Data yang diolah melalui SPSS versi 30 for windows hasil penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, dimana masing-masing hubungan variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid. Dari hasil uji regresi sederhana bahwa kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 14,682 > t_{tabel} 2,10092$, sehingga hipotesis diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muizu, Kaltum, & Sule, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, menggunakan Analisis Regresi linear sederhana di mana diketahui nilai t_{hitung} sebesar $14,682 > t_{tabel} 2,10$ dan tingkat signifikannya lebih kecil dari 5% ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian hasil ini memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini secara kuat menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya faktor pendukung, melainkan faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi

yang ingin mencapai target kinerja yang optimal perlu memprioritaskan pengembangan kualitas kepemimpinan di semua level.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepimpinan terhadap Kinerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil Uji t untuk variabel pengembangan karir adalah dengan nilai thitung $14,682 > t_{tabel} 2,10092$. Sehingga hasilnya menunjukkan bahwa Kepimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel Kepimpinan dan Kinerja Pegawai di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,961 atau 96,1%.
3. Kepimpinan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor KPU Kabupaten Konawe Selatan, sebesar 92,3%. Sedangkan sisaya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

Dalam penelitian ini di tunjukan dari hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS relase 30*

DAFTAR PUSTAKA

- Altaf Hussain, R. M. Y., Muhammad Asad Khan, Mohd. Lizam Mohd. Diah, Muhammad Saeed Shahbaz. (2019). The effect of transformational leadership on employee job performance through mediating role of organizational commitment in logistic sector of Pakistan. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(4), 162.
- Larasati, A. A., Zainal, V. R., & Nawangsari, L. C. (2022). Konsep Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Akhlak. *COMSERVA, Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(6).
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43-59.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Rahayu, R. S., Yulyasari, D., Tyvado, I. D., & Putri, A. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Strategi Kinerja Karyawan. *BULLET: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 187-195.
- Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah). *Prosiding SENDI_U 2018*.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational behavior: john wiley & sons*.
- Sott, M. K., & Bender, M. S. (2025). The Role of Adaptive Leadership in Times of Crisis: A Systematic Review and Conceptual Framework. *Merits*, 5(1), 2.
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Tarjo, T. (2020). Metode penelitian sistem 3x baca.
- Tuffour, J. K., Gali, A. M., & Tuffour, M. K. (2022). Managerial leadership style and employee commitment: Evidence from the financial sector. *Global Business Review*, 23(3), 543-560.

- Udayanga, M. (2020). The impact of the transactional leadership on organizational productivity: A monographic study. *International Journal of Multidisciplinary Current Educational Research*, 2(5), 297-309.
- Wardhana, A., Trisavinaningdiah, A., Susiati, A., Setyaningsih, D., Wiliana, E., Rachmawati, E., . . . Purwaningsih, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.