Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18878-18885
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima

Fitratunnisa, Rahmatia, Muhammad Yusuf
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
fitratunnnisa.stiebima22@gmail.com, rahmatiameciku.stiebima@gmail.com, yusufzm.Stiebima@gmail.com

Abstrak

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu didukung oleh gaya kepemimpinan dan kompetensi yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 86 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 67 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 69,1% menunjukkan bahwa variasi prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi pegawai untuk mendukung prestasi kerja organisasi. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan kerja. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung kolaborasi tetap perlu diperhatikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai secara berkelanjutan.

Keyword: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Prestasi Kerja, Pegawai

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah keseluruhan potensi yang dimiliki individu dalam organisasi, baik berupa kemampuan intelektual, keterampilan teknis, maupun sikap dan perilaku kerja yang dapat dikelola dan dikembangkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi Andriani (2022). Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sehingga organisasi berupaya memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, dan berdedikasi tinggi demi tercapainya kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memikirkan dan menerapkan berbagai strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia agar mampu mendorong kemajuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, terutama di instansi pemerintah, karena kemajuan dan keberhasilan instansi sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya Andriani (2022). Pegawai merupakan individu yang bekerja pada suatu organisasi, instansi pemerintah, atau badan usaha dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikannya. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu instansi harus dilaksanakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tingkat efisiensi dan efektivitas suatu instansi sangat bergantung pada kualitas pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan perlu dibina dan dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kemampuan kerja, pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan Menurut Effendi (2021). Sedangkan menurut Sagita (2025) menyatakan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Baharuddin (2022) Prestasi kerja adalah

merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Berbagai karakter, sikap yang dimiliki oleh pimpinan supaya dapat memotivasi berkoordinasi dengan bawahan, karakteristik pimpinan menjadi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah karakteristik perilaku yang ditunjukkan seorang pemimpin dalam memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahan melalui proses komunikasi, pengambilan keputusan, serta pemberian motivasi untuk mencapai sasaran organisasi Yufila (2022). Pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain dan bukan suatu kekuatan untuk memotivasi pegawai dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan menurut Meidillah (2024). Untuk memimpin bawahan diperlukan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kompetensi pegawai.

Menurut Densirafna (2025) kompetensi merupakan kombinasi atas beragam aspek, seperti sikap, perilaku, nilai, keterampilan dan pengetahuan, serta karakter yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan optimal. Alfarizi (2021) kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan berupa sifat dasar yang dimiliki suatu individu dengan sendirinya. Menurut Sutrisno (2020) kompetensi adalah Suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan, yang tercesrmin dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (Dikpora) Kota Bima merupakan instansi pemerintah daerah yang bertugas melaksanakan kebijakan dan pengelolaan di bidang pendidikan, pembinaan pemuda, dan pengembangan olahraga. Dinas ini berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengawasan sekolah, peningkatan kompetensi guru, penyediaan sarana pendidikan, serta perluasan akses belajar bagi masyarakat. Selain itu, Dikpora juga bertanggung jawab membina generasi muda melalui berbagai program kreativitas, pelatihan, dan pemberdayaan pemuda, serta mengembangkan olahraga masyarakat dan olahraga prestasi dengan menyediakan fasilitas, pelatihan, dan pendampingan. Secara keseluruhan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima menjadi pilar penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berakhlak, kreatif, dan berdaya saing demi kemajuan daerah. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal gaya kepemimpinan dan kompetensi kerja pegawai sangat dibutuhkan ,karena kedua aspek tersebut berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat serta mendukung terwujudnya Pembangunan ekonomi daerah yang yang mandiri dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Pendidikan, Kepemudaan, dan Olahraga Kota Bima, secara umum pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi telah berjalan dengan baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan telah mampu memberikan arahan, koordinasi, dan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dapat terus dikembangkan untuk mendukung peningkatan efektivitas kerja organisasi. Upaya penguatan komunikasi, pemberian motivasi, serta pendampingan dalam pelaksanaan tugas diharapkan dapat semakin meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya dukungan yang berkelanjutan dari pimpinan, diharapkan tercipta suasana kerja yang semakin kondusif dan produktif.

Selain itu, kompetensi pegawai secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Namun, seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, masih terdapat kebutuhan untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pada beberapa bidang tertentu, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi. Penguatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas diharapkan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai yang selama ini telah menunjukkan hasil yang baik, sekaligus mendukung penyelesaian tugas secara lebih tepat waktu dan optimal dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Bima."

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian secara asosiatif merupakkan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya, Sujarweni (2024). Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini mencari variabel bebas Gaya Kemimpinan, Kompetensi (X), terhadap variabel terikat Prestasi Kerja Pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima sebanyak 86 orang responden.

Sampel dalam penelitian ini dengan teknik sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Sujarweni (2024). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN dan PPPK penuh waktu di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Bima sejumlah 67 orang responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis validitas, reabilitas , asumsi klasik, sert analisis regresi linear berganda , koefisien korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan Uji F menggunakan *SPSS for window*. .

3. Hasil dan Diskusi

Hasil pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Prestasi Kerja (Y) mempunyai nilai r hitung > 0,300.

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan prestasi kerja pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai Cronbach,s Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60.

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini pada uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov* Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian (0,200>0,05) maka nilai residual regresi berdistribusi normal dan penelitian ini terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas serta terhindar dari autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.731	3.405		1.683	.097
	Gaya Kepemimpinan	.090	.104	.087	.862	.392
	Kompetensi	.777	.102	.766	7.608	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Y = 5,731+0,090x1+0,777x2+ e

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Berdasarkan tabel 1 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 5,731 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 5,731

b. Nilai koefisien X1 = 0,090 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) bertambah satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,090 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c. Nilai koefesien X2 = 0,777 menunjukkan bahwa kompetensi (X2) bertambah satuan maka prestasi kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,777 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Uji Koefesien Korelasi Berganda dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831[a]	.691	.681	2.015

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi berganda yaitu 0,831, artinya tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai sangat kuat sebesar 0,831.

Tabel 3. Tabel Tingkat Hubungan Koefesien Korelasi

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,831 berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,831 yang berarti hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas PendidSikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima yaitu memiliki tingkat **hubungan sangat kuat.**

Berdasarkan tabel 2 diatas, diperoleh R Square sebesar 0,691 Artinya 69,1% perubahan prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2), sedangkan sisanya 30,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima

Hasil statistik uji t pada tabel 1 diatas, diketahui untuk gaya kepemimpinan nilai t hitung sebesar 0,862 < t tabel 1,997 dengan signifikan sebesar 0,392 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kota bima. **Dengan demikian H1 ditolak.**

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Secara teoritis, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoordinasikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan sering dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai karena melalui kepemimpinan yang efektif, pegawai dapat memperoleh arahan, dukungan, serta motivasi dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Andriani (2022), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya bergantung pada peran pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan, komitmen, dan karakteristik individu pegawai. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan memiliki peran penting dalam organisasi, pengaruhnya terhadap prestasi kerja tidak selalu bersifat langsung dan dapat berbeda pada setiap organisasi maupun kondisi kerja yang dihadapi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai telah memiliki pemahaman yang baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tanpa terlalu bergantung pada pola kepemimpinan tertentu. Selain itu, adanya prosedur kerja yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, serta pengalaman kerja yang dimiliki pegawai memungkinkan pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan dengan baik meskipun pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja tidak terlihat secara signifikan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, prestasi kerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, ketika pegawai memiliki kompetensi yang memadai dan memahami pekerjaannya dengan baik, prestasi kerja dapat tetap terjaga meskipun pengaruh gaya kepemimpinan tidak terlalu dominan. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi lebih bersifat sebagai faktor pendukung yang membantu menciptakan kondisi kerja yang kondusif, sedangkan pencapaian prestasi kerja tetap dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azim (2019) yang menemukan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Novitrianinggit dan Kadir (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi tertentu, prestasi kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari dalam diri pegawai, seperti kompetensi dan kemampuan kerja. Temuan ini juga berbeda dengan hasil penelitian Ndruru (2021), Meidillah dan Prasetyo (2024), serta Yufila (2022) yang menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dapat bervariasi tergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, dan kondisi sumber daya manusia yang diteliti. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima tidak hanya perlu didukung oleh kepemimpinan yang efektif, tetapi juga melalui penguatan kompetensi, peningkatan motivasi, dan pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan (Azim, 2019; Meidillah & Prasetyo, 2024; Ndruru, 2021; Novitrianinggit & Kadir, 2023; Yufila, 2022).

H2 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima

Hasil statistik uji t pada tabel 1 diatas, diketahui untuk kompetensi nilai t hitung sebesar 7,609 > t tabel 1,996 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda Olahraga kota bima. **Dengan demikian H2 diterima.**

Secara teoritis, kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Dwipa (2023), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih mudah memahami pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

lebih baik dibandingkan pegawai yang memiliki kompetensi yang lebih rendah. Oleh karena itu, kompetensi dipandang sebagai modal penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan lebih efektif, memahami prosedur kerja dengan baik, serta mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja. Selain itu, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik umumnya lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas, mampu mengambil keputusan secara tepat, dan memiliki kemampuan untuk mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompetensi merupakan faktor yang berperan langsung dalam menentukan kualitas hasil kerja pegawai. Sutrisno (2020) menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan memengaruhi tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki, semakin besar peluang pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, kompetensi juga menjadi dasar bagi pengembangan karier, peningkatan produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan kompetensi pegawai melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, dan berbagai program pengembangan sumber daya manusia agar mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut Yanto (2023) menghasilkan temuan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Penelitian yang dilakukan Dwipa (2023), Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Prestasi Kerja. Menurut Widiyanto (2019) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Dwipa (2023), kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan mampu bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menghasilkan kualitas kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini turut didukung oleh Alfarizi (2021) yang menemukan bahwa kompetensi dan budaya kerja berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja, serta Baharuddin dan Musa (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja karyawan. Temuan Densirafna (2025) juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berperan dalam meningkatkan pencapaian kerja melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Dengan demikian, kompetensi dapat dipandang sebagai faktor strategis yang perlu terus dikembangkan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima (Alfarizi, 2021; Baharuddin & Musa, 2022; Densirafna, 2025; Dwipa, 2023; Yanto et al., 2023).

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	580.568	2	290.284	71.479	.000[b]
	Residual	259.910	64	4.061		
	Total	840.478	66			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Gaya Kepemimpinan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

H3 : Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bima

Hasil statistik uji t pada tabel 1, disimpulkan nilai F hitung sebesar gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 71.479 > F tabel 3,13 serta nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan sehingga dapat disimpulkam gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kota bima. Dengan demikian **H3 terbukti dan diterima.**

Secara teoritis, prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Tinggi rendahnya prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling mendukung. Di antara faktor yang sering dikaitkan dengan peningkatan prestasi kerja adalah gaya kepemimpinan dan kompetensi. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, membimbing, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Menurut Sutrisno (2020), keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, baik dari aspek kemampuan maupun pengelolaannya melalui kepemimpinan yang tepat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial gaya kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, ketika dikombinasikan dengan kompetensi, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang bekerja secara bersama-sama. Pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara optimal, sementara kepemimpinan yang berjalan dengan baik dapat mendukung terciptanya koordinasi, komunikasi, dan suasana kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja dipengaruhi oleh keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi. Kompetensi memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan gaya kepemimpinan membantu mengarahkan potensi tersebut agar dapat dimanfaatkan secara maksimal. Alfarizi (2021) menjelaskan bahwa prestasi kerja akan lebih mudah dicapai apabila organisasi mampu mengelola kompetensi pegawai secara baik dan didukung oleh budaya serta sistem kerja yang mendukung. Dengan demikian, kombinasi antara kompetensi yang memadai dan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan kondisi yang mendorong peningkatan prestasi kerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ndruru (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola dan mengarahkan sumber daya manusianya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Baharuddin dan Musa (2022) yang menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, serta penelitian Meidillah dan Prasetyo (2024) yang menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan tetap memiliki peran dalam mendukung pencapaian prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Bima perlu terus mendorong pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas, sekaligus memperkuat praktik kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, produktif, dan berorientasi pada pencapaian prestasi kerja yang lebih optimal (Alfarizi, 2021; Baharuddin & Musa, 2022; Meidillah & Prasetyo, 2024; Ndruru, 2021).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. 2). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Bima. 3). Gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama-sama

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berpengaruh singnifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kota Bima.

Referensi

1. Alfarizi. (2021). *Jurnal Visipena PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI*. *12*(1), 67–83.
2. Andriani (2022). (N.D.). *PENGERTIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN UNDERSTANDING HUMAN RESOURCES AND DEVELOMPMENT ACCORDING TO 7 EXPERTS*. 21–31.
3. Azim, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Gaya Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpd Gapensi Sumut*. *4*(2), 87–93.
4. Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales*. *1*(1), 55–62.
5. Densirafna, M. N. (2025). *PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, SISTEM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN EVALUASI KINERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA KANTOR KEMANTREN PAKUALAMAN YOGYAKARTA*. *14*(01), 263–274.
6. Dwipa, K. P. K. S. (2023). (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja*. *6*(1), 156–165.
7. Effendi, A. N., Rahuningsih, N., Manajemen, P. S., & Unwir, F. E. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Indramayu*. *7*(4), 95–102.
8. Meidillah, W., & E, P. R. A. S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Setu*. *5271*(X).
9. Ndruru. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4(2)*. *4*.
10. Novitrianinggit, P., & Kadir, A. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Locus Of Control Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar*. *5*, 69–79.
11. Sagita, T. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Woha Kabupaten Bima*. *4*(3), 3760–3764.
12. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
13. Sujarweni. (2025). *METODOLOGI PENELITIAN*. 978–979.
14. Yanto, R., Rahawarin, M. A., & Waisapy, J. (2023). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Ambon*. *2*(4).
15. Yufila. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga (Pko) Kabupten Sikka*. *2*(1), 29–32. Https://Doi.Org/10.30596/Jcositte.V1i1.Xxxx

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11649
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)