

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar

Nihan Prawita Sari^{1*}; Sri Yanti²; Raymond³

¹ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: ^{1*}nihanprawita30@gmail.com; ²sri.yanti@univbatam.ac.id;
³raymond@univbatam.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batu Ampar. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi yang diteliti meliputi seluruh pegawai di Kecamatan Batu Ampar, yang berjumlah 80 orang, dengan sampel yang juga mencakup keseluruhan pegawai, yaitu 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner elektronik. Temuan dari pengolahan data menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, Variabel Kompetensi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sedangkan Variabel Ketelitian Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Batu Ampar.

Keywords: Kepemimpinan, Kompetensi, Ketelitian Kerja, Kinerja Pegawai



1. PENDAHULUAN

Setiap badan pemerintahan harus mampu mengoptimalkan tenaga kerja dan bagaimana mereka dikelola. Pengelolaan tenaga kerja tidak terlepas dari peran karyawan yang diharapkan untuk mencapai kinerja terbaik. Manajemen sumber daya manusia ialah praktik modern dalam memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Kecamatan Batu Ampar memerlukan dukungan dari pegawai yang memiliki kinerja tinggi dan berkualitas. Kehadiran pegawai berkualitas diharapkan dapat memastikan pelaksanaan tugas pokok di Kecamatan Batu Ampar dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya.

Dalam kantor Kecamatan Batu Ampar, terdapat fenomena dimana pegawai belum mencapai kerja yang optimal. Seperti contoh yang sering dihadapi di bagian pelayanan yang berdampak langsung pada masyarakat umum, meliputi: keterlambatan proses pencetakan KTP dan KK yang seharusnya selesai dalam 7 hari kerja namun sering terlambat hingga 2 minggu atau lebih, gangguan jaringan internet saat perekaman KTP menyebabkan proses perekaman jadi lambat, kurangnya pemahaman masyarakat dalam mengisi data menggunakan google form melalui ponsel. Menurut Robbins (2020:9), kinerja pegawai adalah hasil antara kemampuan dan motivasi.

Konsep kinerja pegawai harus mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP). Meningkatkan hubungan yang baik antara manajer dan staf sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pekerja. sehingga kepemimpinan yang efektif dapat tercipta. Menurut Stoner (2022:16), kepemimpinan merupakan proses yang melibatkan pengaruh atau pengarahan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan kelompok atau organisasi, dengan tujuan untuk mencapai sasaran tertentu.

Berdasarkan pengamatan saya di lapangan pegawai yang kurang memiliki skill, keterampilan, kemampuan dan sikap yang kurang sesuai dengan bagian untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Skill pegawai tersebut tidak sesuai dengan bagian yang dikerjakan di kantor seperti contoh, pegawai ahli bidang IT tetapi di kantor pegawai tersebut di tempatkan di bagian sekretariat yang dalam kerjanya mengurus surat-menyurat, pegawai ahli di bidang teknik tetapi di kantor pegawai tersebut di tempatkan di bagian keuangan yang dalam kerjanya menghitung laporan keuangan.

Ada banyak tindakan yang bisa diambil untuk meningkatkan kinerja, baik melalui pengembangan kompetensi seperti, dalam softskill maupun hardskill. Softskill mencakup mentalitas, karakter dan keterampilan interpersonal seperti kemampuan yang baik. Sementara hardskill lebih berfokus pada kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Teamwork adalah salah satu softskill penting mencakup kemampuan komunikasi mendengar, kemampuan secara terkoordinasi. Kegagalan kerja tim sering disebabkan oleh adanya konflik, kurangnya komitmen dan kurangnya perhatian terhadap hasil. Jackson dan Schuler (2021:8) mendeskripsikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan kualitas lain yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Dalam ketelitian kerja berarti akurasi tinggi tanpa kesalahan, memastikan tidak ada kelalaian saat kerja. Ini melibatkan penerapan standar kualitas untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Jika pegawai tidak tepat dalam menyelesaikan pekerjaan seperti, dalam tugas laporan keuangan maka akan menyebabkan ketidakseimbangan dalam menghitung laporan keuangan yang dibutuhkan ketelitian. Pegawai Kecamatan Batu

Ampar dalam mengerjakan tugasnya dengan teliti dapat membangun kepercayaan pimpinan. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019), ketelitian kerja adalah dimensi kepribadian yang mencerminkan sejauh mana seseorang teliti, berhati-berhati dan teratur dalam pekerjaannya.

Ketika pegawai tidak teliti dan tidak hati-hati dalam mengerjakan tugasnya, hal ini dapat menyebabkan mengulang kembali pekerjaan tersebut. Pengelolaan waktu yang efektif dalam menyelesaikan tugas, terutama terkait dengan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan laporan keuangan, berperan penting dalam mencegah ketidak seimbangan dalam perhitungan laporan keuangan tersebut. Pegawai Kecamatan Batu Ampar dalam mengerjakan tugasnya dengan teliti dapat memuaskan dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar”.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang menguji hubungan antar variabel untuk menguji teori-teori tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh ketelitian kerja, kompetensi, dan kepemimpinan terhadap hasil kerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Ampar, dengan melibatkan 80 responden sebagai sampel. Data primer akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan menggunakan platform digital seperti Google Form. Untuk pemilihan sampel, menurut Syafrida Hafni Sahir (2021: 36), penelitian ini menggunakan pendekatan seluruh sampel atau ketika jumlah sampel sama dengan jumlah orang dalam populasi, ini juga dikenal sebagai sampel jenuh. Seluruh populasi dijadikan sampel karena

jumlah individu dalam populasi kurang dari 100 orang, oleh karena itu strategi ini dipilih. Skala Likert digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini untuk menentukan skor instrumen. Variabel-variabel yang akan diukur terlebih dahulu akan dijabarkan menjadi indikator-indikator dengan menggunakan Skala Likert, yang kemudian akan digunakan sebagai dasar untuk menyusun butir-butir pertanyaan. Data mengenai karakteristik responden akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat regresi, uji asumsi klasik akan dilakukan; Hubungan antara variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda, dan uji-t, uji-f, dan analisis koefisien determinasi akan digunakan untuk pengujian hipotesis. Semua analisis tersebut akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1.

Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
X1.1	0.305	0.219	Valid
X1.2	0.487	0.219	Valid
X1.3	0.252	0.219	Valid
X1.4	0.513	0.219	Valid
X1.5	0.558	0.219	Valid
X1.6	0.568	0.219	Valid
X1.7	0.601	0.219	Valid
X1.8	0.494	0.219	Valid
X1.9	0.409	0.219	Valid
X1.10	0.533	0.219	Valid

Berdasarkan Tabel 1, validitas untuk variabel Kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi hitung (r hitung) yang melebihi 0,219 (r tabel) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, 10 item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2.
Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
X2.1	0.420	0.219	Valid
X2.2	0.445	0.219	Valid
X2.3	0.442	0.219	Valid
X2.4	0.510	0.219	Valid
X2.5	0.396	0.219	Valid
X2.6	0.545	0.219	Valid
X2.7	0.482	0.219	Valid
X2.8	0.456	0.219	Valid
X2.9	0.428	0.219	Valid
X2.10	0.405	0.219	Valid

Berdasarkan Tabel 2, validitas untuk variabel Kompetensi (X2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi 0,219 (r tabel) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Oleh karena itu, 10 item pernyataan dalam variabel Kompetensi tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.
Uji Validitas Ketelitian Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
X3.1	0.389	0.219	Valid
X3.2	0.460	0.219	Valid
X3.3	0.542	0.219	Valid
X3.4	0.491	0.219	Valid
X3.5	0.468	0.219	Valid
X3.6	0.457	0.219	Valid
X3.7	0.302	0.219	Valid
X3.8	0.512	0.219	Valid
X3.9	0.522	0.219	Valid
X3.10	0.560	0.219	Valid

Berdasarkan Tabel 3, validitas untuk variabel Ketelitian Kerja (X3) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 dan nilai r hitung lebih dari 0,219 (r tabel). Oleh karena itu, 10 item pernyataan dalam variabel Ketelitian Kerja tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket.
------------	----------	---------	------

Y.1	0.492	0.219	Valid
Y.2	0.549	0.219	Valid
Y.3	0.363	0.219	Valid
Y.4	0.541	0.219	Valid
Y.5	0.362	0.219	Valid
Y.6	0.581	0.219	Valid
Y.7	0.366	0.219	Valid
Y.8	0.507	0.219	Valid
Y.9	0.498	0.219	Valid
Y.10	0.461	0.219	Valid

Berdasarkan Tabel 4, validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki nilai r hitung yang melebihi 0,219 (r tabel) dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. Oleh karena itu, 10 item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai tersebut dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Gambar 1.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Standar Nilai	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,666	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,611	0,60	Reliabel
Ketelitian Kerja	0,609	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,614	0,60	Reliabel

Nilai Croanbach Alpha masing-masing variabel harus lebih besar dari 0,60, sehingga penelitian dapat dianggap dapat diandalkan.

Uji Multikolinearitas

Gambar 2.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-8.827	3.182		-2.774	.007		
Kepemimpinan	.184	.034	.266	5.400	.000	.936	1.068
Kompetensi	.956	.054	.868	17.653	.000	.940	1.064
Ketelitian Kerja	.058	.053	.055	1.087	.280	.895	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Menurut hasil uji multikolinearitas, tidak ada bukti bahwa variabel-variabel independen model regresi mengalami multikolinearitas. Ini karena VIF kurang dari 0,10 dan toleransi lebih dari 0,10.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5.

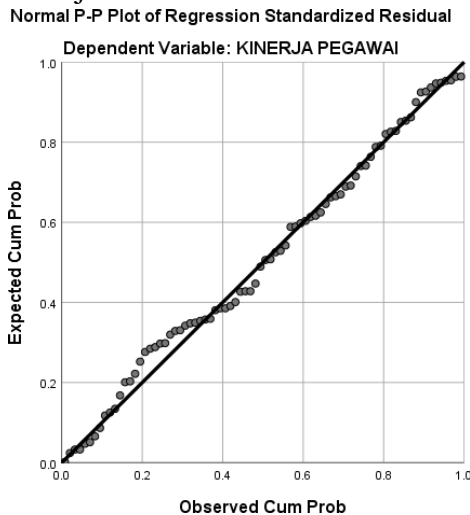
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23731531
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.061
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance		

Dengan demikian, mengingat nilai asymp.sig sebesar 0,200 yang lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh tabel di atas.

Gambar 3.

Hasil Uji Normalitas Pendekatan P-Plot

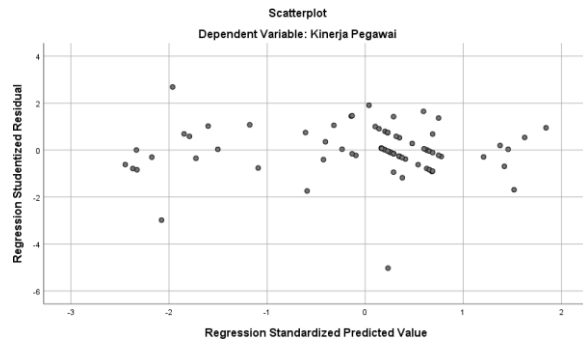


Berdasarkan Gambar 3, Titik-titik P-Plot menciptakan garis yang hampir lurus yang mendekati diagonal, sesuai dengan temuan uji normalitas data yang dilakukan secara simultan untuk semua dimensi kinerja. Ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dari Gambar 4 terlihat jelas bahwa tidak ada bukti adanya heteroskedastisitas klasik dalam penelitian ini. Hal ini terlihat dari titik-titik data yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 dan di sekelilingnya secara tidak menentu tanpa mengikuti pola tertentu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-8.827	3.182		-2.774	.007	
	Kepemimpinan	.184	.034	.266	5.400	.000	
	Kompetensi	.956	.054	.868	17.653	.000	
	Ketelitian Kerja	.058	.053	.055	1.087	.280	

Berdasarkan tabel di atas, berikut adalah hasil perhitungan untuk persamaan regresi linear berganda:

$$Y = -8,827 + 0,184X_1 + 0,956X_2 + 0,058X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut, bisa disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah -8,827, yang menunjukkan nilai negatif. Ini berarti bahwa jika kepemimpinan, kompetensi, dan ketelitian kerja bernilai nol, maka nilai prediksi untuk variabel dependen akan menjadi -8,827., maka kinerja pegawai di kantor Kecamatan Batu Ampar akan sangat

rendah, yaitu: -8,827. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya kepemimpinan, kompetensi, dan ketelitian kerja, maka kinerja pegawai akan semakin buruk.

2. Koefisien positif menunjukkan korelasi positif antara kinerja dan kepemimpinan, yang berarti bahwa pegawai yang berkinerja lebih tinggi adalah pegawai yang memiliki kepemimpinan yang unggul. Hal ini terlihat dari nilai koefisien $b_1 = 0.184$ dan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05) yang menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan. Dengan kata lain, jika semua faktor lain nilainya tetap, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,184 untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel kepemimpinan.
3. Koefisien positif menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kompetensi. Dengan kata lain, kinerja pegawai akan meningkat berbanding lurus dengan kompetensi. Kompetensi memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai koefisien $(b_2 = 0.956)$ dan nilai signifikansi $(0.000 < 0.05)$. Hal ini mengisyaratkan bahwa, dengan asumsi semua variabel lain nilainya tetap, maka kenaikan satu unit pada variabel kompetensi akan mengakibatkan kenaikan 0,956 pada kinerja pegawai.
4. Koefisien positif menunjukkan korelasi yang baik antara kinerja pegawai dan ketepatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat secara proporsional dengan ketepatan kerja. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0.280 > 0.05$ dan koefisien $b_3 = 0.058$, ketepatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit pada

variabel ketepatan kerja akan menghasilkan peningkatan 0,058 pada kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis
Uji T (Uji Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-8.827	3.182		-2.774	.007
Kepemimpinan	.184	.034	.266	5.400	.000
Kompetensi	.956	.054	.868	17.653	.000
Ketelitian Kerja	.058	.053	.055	1.087	.280

Berdasarkan hasil statistik pada tabel 7, hasilnya menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji t, Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Nilai t hitung kepemimpinan $(5,400) > t$ tabel $(1,665)$.
2. Nilai t hitung kompetensi $(17,653) > t$ tabel $(1,665)$ hasil uji t, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t hitung $(1,087) < t$ tabel $(1,665)$ pada Hasil uji t menunjukkan bahwa, dengan nilai signifikansi $0.280 > 0.05$, memiliki kontribusi positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.212	3	156.071	121.313	.000 ^b
	Residual	97.775	76	1.287		
	Total	565.988	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Ketelitian Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (sig) untuk uji F adalah 0,000, dan nilainya adalah 121,313. Hipotesis alternatif (H_a) diterima sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, model regresi yang signifikan menunjukkan bahwa kombinasi Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja memiliki dampak yang penting terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.827	.820	1.134

a. Predictors: (Constant), Ketelitian Kerja, Kompetensi, Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 9, variabel Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), dan Ketelitian Kerja (X_3) berpengaruh sebesar 82,7% terhadap Kinerja Pegawai (Y) di kantor Kecamatan Batu Ampar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai R-Square (koefisien determinasi) sebesar 0,827. Sisanya sebesar 17,3% ($100\% - 82,7\%$) disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi memiliki nilai positif terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam kualitas kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan koefisien b_1 sebesar 0,184, terbukti bahwa

kepemimpinan memiliki peranan yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa, dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, maka setiap kenaikan satu unit dalam kualitas kepemimpinan akan diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,184. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang lebih baik berkorelasi dengan kualitas kepemimpinan yang lebih tinggi. Hasil riset ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh A. Muh Ridwan (2023), yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bagaimana para pengikut dapat terinspirasi untuk berkinerja lebih baik dengan kepemimpinan yang kuat, sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien yang diperoleh bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dan kompetensi saling mempengaruhi secara positif. Dengan kata lain, terdapat korelasi langsung antara peningkatan kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan. Koefisien sebesar $b_2 = 0,956$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan. Artinya, setiap kenaikan satu unit dalam kompetensi akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,956, dengan asumsi variabel-variabel lain tetap konstan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah W. Jabid (2022), yang menemukan bahwa kompetensi karyawan berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja pegawai saat melakukan pekerjaan mereka. Artinya, semakin besar tingkat kompetensi, semakin optimal

juga dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka.

Ketelitian Kerja Berpengaruh Positif Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Temuan dari analisis regresi menunjukkan korelasi yang baik antara kinerja pekerja dan akurasi tugas. Kinerja pekerja berkorelasi positif dengan peningkatan akurasi kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,280, yang lebih tinggi dari 0,05, dan koefisien b_3 sebesar 0,058, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ketepatan kerja dan kinerja pekerja. Dengan kata lain, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan, peningkatan satu unit dalam ketepatan kerja hanya akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,058 pada kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan lebih optimal jika pekerjaan mereka diselesaikan dengan keputusan yang lebih superior. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi Bagus Prasetya (2019), yang menunjukkan bahwa ketelitian kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 10 menyajikan pengujian hipotesis secara simultan terhadap variabel Kecermatan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompetensi dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar 121,313, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05. Mengingat model regresi yang dihasilkan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa, pada kantor Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, Kinerja Pegawai dipengaruhi

secara signifikan oleh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama. Pada kantor Kecamatan Batu Ampar Kota Batam, temuan studi ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan, kompetensi, dan ketepatan tugas secara signifikan mempengaruhi hasil kerja para pekerja.

4. KESIMPULAN

Temuan berikut dapat dibuat terkait dengan hipotesis penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.

1. Berdasarkan hasil uji t yang tertera pada Tabel 9, diperoleh informasi bahwa koefisien b_1 untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 0,184. Selain itu, nilai t hitung sebesar 5,400 lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang bernilai 1,665, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas 0,05. Kondisi ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan yang efektif secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pekerja. Ini terlihat dari sikap seorang Camat yang berhasil dalam memimpin dan memberi contoh yang baik terhadap bawahannya sehingga kinerja pegawai meningkat.
2. Koefisien b_2 dari kompetensi memiliki nilai positif sebesar 0,956 dan nilai t hitung (17,653) > t tabel (1,665) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Menurut hasil uji t pada Tabel 9, kompetensi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini terlihat dari kemampuan pegawai yang didukung oleh bimtek, seminar, dan pelatihan untuk meningkatkan

sumber daya di Kantor Kecamatan Batu Ampar.

3. Koefisien b3 untuk variabel ketelitian kerja, yang ditunjukkan dalam Tabel 9, memiliki nilai positif sebesar 0,058. Nilai t hitung sebesar 1,087, yang lebih kecil dari t tabel 1,665 dengan tingkat signifikansi 0,280 yang melebihi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ketelitian kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Ini terlihat dari hasil kerja yang kurang optimal, seperti tugas yang tidak ditinjau ulang, kurangnya kesadaran pegawai dalam hal ketelitian kerja pegawai itu sendiri sehingga efisien kerja tidak tercapai.
4. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan), diperoleh nilai F sebesar 121,313 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan signifikan, hal ini menunjukkan bagaimana tiga faktor-kepemimpinan, kompetensi, dan ketelitian kerja memiliki dampak yang saling berkaitan terhadap kinerja pegawai.
5. Nilai R-Square sebesar 82,7% berdasarkan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hal ini menunjukkan bahwa variabel ketelitian kerja, kompetensi, dan kepemimpinan menjelaskan 82,7% dari variasi kinerja. Sementara itu, 17,3% (100% - 82,7%) dari total tersebut disebabkan oleh sejumlah faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. REFERENCES

Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian. KBM Indonesia.

- Mu'ah, D. H., & dkk. (2019). Kepemimpinan. PT RajaGrafindo.
- Sadikin, A., Misra, I., & Hudin, M. S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. K-Media.
- Silaen, N. R., & dkk. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada.
- Budiyanto, E., & Moklas, M. (2020). Kinerja karyawan. CV AA Rizky.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen kinerja karyawan. Mitra Ilmu.
- Rahadi, D. R., & Farid, M. M. (2021). Kompetensi sumber daya manusia. CV Lentera Ilmu Madani.
- Jasiah, T., & Fahrizi. (2023). Membangun kinerja pegawai dengan kompetensi dan sistem jaringan. Eureka Media Aksara.
- Sari, A., & dkk. (2023). Metodologi penelitian. CV Angkasa Pelangi
- Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 54–72. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i1.3418>
- Sasmito, Y. P., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Batam. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 821–838.
- Ridwan, A. M., Badaruddin, & Dandu, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. NOBEL (Nobel Management Review), 3(1), 161–173.
<https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2920>.

Marlinda, Z., Zulkifli, & Oktavianti. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru. COMSERVA (Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat), 3(9), 3523–3534.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i09.1138>.

Amri, M. I., Rahwandi, D., & Rahim, D. R. (2023). Pengaruh kompetensi, integritas, motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. NOBEL (Nobel Management Review), 4(4), 540–555.
<https://doi.org/10.37476/nmar.v4i4.4577>

Azijah, S. N., Rahmawati, R., Rusliandy, & Wahyudin, C. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jurnal Governansi, 10(1), 1–14.
<https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>