

## Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi

Sonia Epilafaza<sup>1</sup>, Eulin Karlina<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika<sup>1,2</sup>

Jl. Kramat Raya No. 98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, 10450

Email: [soniaepilafaza@gmail.com](mailto:soniaepilafaza@gmail.com)<sup>1</sup>, [eulin.eka@bsi.ac.id](mailto:eulin.eka@bsi.ac.id)<sup>2</sup>

Submit:  
11-09-2025

Revisi:  
15-09-2025

Terima  
25-09-2025

Terbit Online:  
09-10-2025

### ABSTRAKSI

**Abstrak** - Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi merupakan salah satu instansi dengan volume layanan tinggi, mencapai sekitar 26.000 permintaan per bulan. Kondisi ini menuntut kinerja pegawai yang optimal sehingga kepemimpinan yang efektif dan sistem penilaian kinerja yang objektif menjadi sangat krusial. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh urgensi peran pemimpin dan mekanisme evaluasi kerja dalam mendukung produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 63 responden, terdiri dari pegawai PPNPN maupun Non PPNPN. Variabel perilaku pemimpin diukur melalui indikator yaitu perencanaan, kepedulian, pengembangan, kekompakan dan toleransi. Sementara itu, penilaian kinerja mencakup kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu menyelesaikan tugas serta tujuan pelaksanaan penilaian itu sendiri. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku pemimpin memiliki nilai t hitung sebesar 4,046 dan signifikansi 0,000 sedangkan penilaian kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,728 dan signifikansi 0,008. Uji simultan menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya keduanya berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,608 menunjukkan bahwa 60,8% variasi prestasi kerja dijelaskan oleh kedua variabel secara bersama-sama. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan serta pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif dan transparan memiliki peranan signifikan dalam mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Penilaian Kinerja, Prestasi Kerja Pegawai

### ABSTRACT

**Abstracts** - The Bekasi Regency Land Office is one of the institutions with a high service volume, reaching approximately 26,000 requests per month. This condition requires employees to perform optimally, making effective leadership and an objective performance appraisal system highly crucial. This study is motivated by the urgency of leadership roles and performance evaluation mechanisms in supporting productivity and achieving organizational goals. Data were collected by distributing questionnaires to 63 respondents, consisting of both PPNPN and Non-PPNPN employees. The leader behavior variable was measured using indicators such as planning, concern, development, solidarity, and tolerance. Meanwhile, performance appraisal covered work quantity, quality of results, task completion timeliness, and the objectives of the appraisal itself. The hypothesis testing results revealed that leader behavior had a t-value of 4.046 with a significance level of 0.000, while performance appraisal had a t-value of 2.728 with a significance of 0.008. The simultaneous test showed a significance value of 0.000, indicating that both variables significantly affect employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.608, demonstrating that 60.8% of the variation in work performance is explained jointly by the two variables. These findings indicate that effective leadership and the implementation of transparent and objective performance appraisal systems play a significant role in enhancing employee performance.

Keywords: Leader Behavior, Performance Assessment, Employee Work Performance

## 1. PENDAHULUAN

Kantor Pertanahan sebagai unit pelaksana teknis dari Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional (ATR/BPN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan administrasi

pertanahan di Indonesia. Tugas utamanya meliputi pelayanan pendaftaran tanah, pemeliharaan data pertanahan serta penyelesaian sengketa dan konflik agraria. Dalam menjalankan fungsinya, Kantor Pertanahan dituntut untuk memberikan pelayanan

publik yang cepat, transparan dan akuntabel (Wahyuni, 2025).

Pendapat Notoatmodjo, manusia ialah sebagian dari komponen utama dalam sebuah organisasi yang memiliki peranan sangat strategis sebagai sumber daya utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya perwujudan visi dan misi yang sebelumnya telah ditentukan. Sebagai langkah untuk pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung terwujudnya arah dan tujuan organisasi tersebut, keberadaan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, mengatur dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas menjadi sangat berpengaruh dan dibutuhkan (Ramli et al., 2022).

Oemar menyatakan bahwa seseorang yang menduduki posisi kepemimpinan dalam struktur manajerial suatu organisasi mengandung peran yang sangat signifikan, bukan hanya dalam mengatur kegiatan internal organisasi melainkan termasuk interaksi dan menjalin hubungan dengan pihak eksternal (Manuain, 2022). Pendapat Edison mengatakan secara garis besar gaya kepemimpinan mampu dijelaskan oleh beberapa indikator seperti perencanaan, kepedulian, pengembangan, kekompakan dan toleransi (Edison et al., 2017).

Dalam menjalankan fungsi kepemimpinan, pimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi secara konsisten memberikan arahan kepada pegawai terkait penerapan kedisiplinan kerja. Pada kondisi tertentu, teguran disampaikan dengan nada tegas apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku, seperti keterlambatan kehadiran. Teguran tersebut pada hakikatnya bertujuan untuk menegakkan disiplin serta meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas.

Namun demikian, gaya komunikasi yang bersifat tegas terkadang menimbulkan perbedaan persepsi di kalangan pegawai sehingga berpotensi memengaruhi iklim kerja. Oleh karena itu, pola komunikasi dan perilaku pemimpin dalam memberikan arahan menjadi faktor krusial yang dapat mendukung peningkatan motivasi dan kinerja pegawai.

Untuk memastikan bahwa setiap karyawan mampu melaksanakan kewajiban dan peranannya dengan maksimal, diperlukan suatu upaya terarah dan sistematis. Salah satu langkah dalam mendukung hal tersebut adalah dengan menerapkan sistem penilaian kinerja yang efektif dan objektif (Rulianti, 2020).

Menurut Yuli, indikator dalam penilaian kinerja pegawai didasarkan pada kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuan penilaian kinerja (Sari & Sari, 2021).

Sistem penilaian kinerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi masih menghadapi sejumlah keterbatasan dalam pelaksanaannya. Proses penilaian belum sepenuhnya didasarkan pada standar evaluasi yang terstruktur, sehingga berpotensi menimbulkan

ketidakobjektifan dalam hasil penilaian. Oleh karena itu, perbaikan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, transparan dan terukur menjadi hal penting untuk meningkatkan kinerja serta mendorong pencapaian prestasi kerja pegawai.

Dengan jumlah permintaan layanan mencapai sekitar 26.000 per bulan atau sekitar 1.300 layanan per hari, kantor ini menjadi salah satu kantor pertanahan dengan volume layanan tertinggi di Indonesia. Dalam hal ini, perilaku pemimpin dan sistem penilaian kinerja menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam menangani beban kerja yang tinggi (Fauzi, 2024).

Sebagaimana diungkapkan oleh sejumlah peneliti terdahulu, meneliti pengaruh penilaian kinerja dan persepsi dukungan organisasi pada PT Panca Pilar Tangguh Medan dan menyimpulkan bahwa penilaian kinerja dan persepsi dukungan instansi mempunyai dampak positif atas prestasi kerja (Pasaribu, 2023). Di sisi lain, penelitian di Hotel Nusa Medan mengungkapkan bahwasanya perilaku pemimpin dan penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Hasibuan & Khairunnisa, 2021).

Namun, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji secara simultan pengaruh perilaku pemimpin dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai dalam konteks instansi publik, khususnya di instansi pemerintahan seperti Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi.

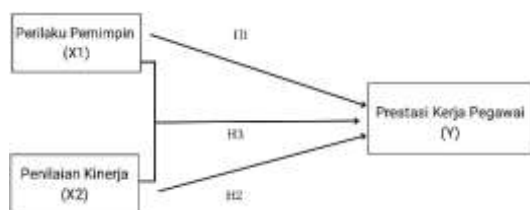
Permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan penilaian kinerja merupakan aspek fundamental dalam mendukung efektivitas instansi, khususnya di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi yang memiliki beban kerja cukup tinggi. Tingginya volume layanan menuntut adanya koordinasi yang terarah serta sistem evaluasi kinerja pegawai yang transparan dan objektif.

Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik dan kondisi yang relevan dengan topik yang akan dikaji. Pemilihan objek ini didasarkan pada data dan informasi yang telah dipaparkan sebelumnya, yang menunjukkan adanya dinamika menarik dalam pelaksanaan tugas dan kinerja pegawai.

Oleh sebab itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan mengenai pengaruh dari perilaku pemimpin dan penilaian kinerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi.

Penyusunan kerangka berpikir ini berlandaskan pada landasan teori yang mendukung, kuat dan diperkuat oleh hasil-hasil penelitian terdahulu sehingga dapat memberikan arah yang jelas terhadap fokus kajian serta membantu dalam perumusan hipotesis penelitian.

Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Sumber: (Hasil Olahan Peneliti, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis :

- H<sub>01</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Pemimpin (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi
- H<sub>a1</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Pemimpin (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi
- H<sub>02</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi
- H<sub>a2</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi
- H<sub>03</sub> : Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Pemimpin (X<sub>1</sub>) dan Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi
- H<sub>a3</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara Perilaku Pemimpin (X<sub>1</sub>) dan Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian kuantitatif yang diimplementasikan pada penyusunan penelitian dengan metode berbasis data dan analisis statistik menggunakan perangkat lunak SPSS *Statistics* 25. Penjelasan Sugiyono mengenai “Populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan di ukur yang merupakan unit yang di teliti” (Kojongian et al., 2022).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dan Non Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (Non PPNPN) di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi selama periode pengumpulan data berlangsung berjumlah 170 pegawai.

Penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan rumus Slovin. Rumus ini

merupakan salah satu teknik yang dimanfaatkan sebagai alat hitung sampel dari suatu populasi yang diketahui jumlahnya dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan atau *margin of error*. Dengan perumusan seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

*n* = Jumlah sampel

*N* = Jumlah populasi

*e* = *Margin of error* (taraf kesalahan dalam persen)

$$n = \frac{170}{1+170(0,1)^2} = 62,96$$

Besar sampel yang digunakan dalam penelitian sebesar 62,96 dibulatkan menjadi 63 responden. Pengambilan sampel dipilih secara acak tanpa memandang karakteristik tertentu, sehingga tiap individu dalam populasi memiliki peluang setara untuk terlibat dalam penelitian dan terpilih sebagai responden.

Pada penelitian ini, data dikumpulkan melalui tiga cara utama yaitu observasi langsung terhadap objek penelitian, pendistribusian kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi terhadap variabel yang diteliti serta wawancara terstruktur guna memperoleh informasi yang lebih mendalam dan kontekstual dari pihak terkait.

Dalam konteks penelitian ini, observasi dilakukan oleh penulis selama menjalani program magang di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi pada periode Juli hingga November bertujuan untuk mempelajari proses kerja, perilaku karyawan, interaksi antara pegawai dengan pimpinan serta proses penilaian kinerja yang berlangsung di instansi tersebut.

Kemudian dianalisis melalui uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas), uji hipotesis (uji t dan uji F) serta analisis juga mencakup uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> guna melihat kontribusi variabel independen baik secara simultan maupun individu terhadap variabel dependen. Berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini :

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 3.1 Uji Kualitas Data

##### 3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengaitkan jumlah masing-masing pernyataan dengan total poin tanggapan responden pada setiap variabel untuk menentukan tingkat validitas instrumen. Apabila r

hitung > r tabel pada taraf signifikansi < 5% maka pernyataan dianggap valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Perilaku Pemimpin (X<sub>1</sub>)

Rangkaian Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
1	0,675	0,2480	Valid
2	0,673	0,2480	Valid
3	0,835	0,2480	Valid
4	0,761	0,2480	Valid
5	0,796	0,2480	Valid
6	0,802	0,2480	Valid
7	0,814	0,2480	Valid
8	0,694	0,2480	Valid
9	0,822	0,2480	Valid
10	0,721	0,2480	Valid

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X<sub>2</sub>)

Rangkaian Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
1	0,440	0,2480	Valid
2	0,741	0,2480	Valid
3	0,762	0,2480	Valid
4	0,791	0,2480	Valid
5	0,825	0,2480	Valid
6	0,758	0,2480	Valid

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Rangkaian Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Hasil
1	0,696	0,2480	Valid
2	0,768	0,2480	Valid
3	0,635	0,2480	Valid
4	0,811	0,2480	Valid
5	0,771	0,2480	Valid
6	0,736	0,2480	Valid

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan melalui tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 adapun nilai r tabel yang digunakan mengacu pada (df) sebesar n-2, yaitu 63-2 = 61 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) pada taraf 5%, sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,2480. Dapat disimpulkan bahwa setiap instrumen atau rangkaian pernyataan yang digunakan dalam menilai ketiga variabel dalam penelitian yaitu Perilaku Pemimpin, Penilaian Kinerja dan Prestasi Kerja dikategorikan valid dan dapat diterima.

### 3.1.2 Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk melakukan pengujian reliabilitas. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga instrumen kuesioner dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang dapat diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Rangkaian Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
X <sub>1</sub>	10	0,916	Reliabel
X <sub>2</sub>	6	0,812	Reliabel
Y	6	0,816	Reliabel

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan melalui tabel 4 diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk tiap variabel penelitian berada di atas angka 0,6. Dengan demikian, mampu disimpulkan bahwa instrumen penelitian tergolong reliabel dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Normalitas data diuji dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* sebagai alat evaluasi distribusi data. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05 maka data residual dianggap berdistribusi normal sehingga terpenuhi salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi.

Tabel 5. Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	63
Asymp. Sig (2 -tailed)	0.185

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* yang ditampilkan pada Gambar 2 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,185 lebih besar dibanding tingkat signifikansi yang ditentukan yakni 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

#### 3.2.2 Uji Multikolinearitas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila tidak terdapat korelasi yang kuat di antara variabel bebas (Nurina & Sugeng, 2024). Suatu variabel independen dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 Constant		
Perilaku Pemimpin	0.434	2.303
Penilaian Kinerja	0.434	2.303

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Hasil pada Gambar 3 terlihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel berada di bawah angka 10 yaitu sebesar 2,303 dengan nilai tolerance sebesar  $0,434 > 0,10$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

### 3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui metode Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual pada masing-masing variabel independen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.) dari hasil regresi  $> 0,05$ , maka disimpulkan bahwa model regresi bebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,694	,095
	Perilaku Pemimpin	-1,825	,073
	Penilaian Kinerja	1,245	,218

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Hasil yang ditampilkan pada gambar 4 memperlihatkan bahwa uji heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,073 dan 0,218 secara berurutan. Nilai signifikansi pada keduanya lebih tinggi dari 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### 3.3 Uji Hipotesis

#### 3.3.1 Uji t (Parsial)

Untuk mengidentifikasi dampak setiap variabel bebas secara individual pada variabel terikat disebut dengan pengujian t (Putri et al., 2022).

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,676	,010
	Perilaku Pemimpin	4,046	,000
	Penilaian Kinerja	2,728	,008

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Berdasarkan dengan tabel 5 diketahui bahwa :

- Hasil uji t untuk variabel Perilaku Pemimpin menunjukkan t hitung 4,046 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih rendah dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 yang berarti variabel Perilaku Pemimpin berdampak secara signifikan pada Prestasi Kerja pegawai. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- Hasil uji t untuk variabel Penilaian Kinerja

menunjukkan t hitung 2,728 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari t tabel sebesar 1,998 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Nilai ini lebih rendah dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 yang berarti variabel Penilaian Kinerja berdampak secara signifikan pada Prestasi Kerja pegawai. Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 3.3.2 Uji F (Simultan)

Pengujian F bertujuan untuk menilai seberapa besar dampak variabel bebas secara simultan pada variabel terikat dengan nilai signifikansi 0,05 (Putri et al., 2022).

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regresion Residual Total	46,537	,000 <sup>b</sup>

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Hasil pengujian F pada tabel 6 didapat nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05. Kesimpulannya, bahwa model regresi yang melibatkan variabel Perilaku Pemimpin dan Penilaian Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan pada variabel Prestasi Kerja Pegawai. Terbukti bahwa kedua variabel tersebut dinyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### 3.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ketika nilai  $R^2$  semakin tinggi dan mendekati 1, membuktikan semakin besar proporsi variasi pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Putri et al., 2022).

#### 3.4.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Parsial

##### A. Uji Koefisien Determinasi Perilaku Pemimpin ( $X_1$ )

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Perilaku Pemimpin ( $X_1$ )

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.559	2.09741

Sumber: (Output SPSS *Statistics* 25, 2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 7 bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,748 setara dengan 74,8% hubungan yang kuat antara variabel independen. Kemudian nilai R Square sebesar 55,9% variasi atau perubahan yang dialami oleh variabel Prestasi Kerja dalam penelitian dapat dijelaskan oleh pengaruh dari variabel Perilaku Pemimpin. Sementara itu, sisa sebesar 44,1% mencerminkan adanya kontribusi dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

##### B. Uji Koefisien Determinasi Penilaian Kinerja ( $X_2$ )

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Penilaian Kinerja ( $X_2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.493	2.23196

Sumber: (Output SPSS *Statistics 25*, 2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 8 bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.708 setara dengan 70,8% hubungan yang cukup kuat antara variabel independen. Kemudian nilai R Square sebesar 50,1% variasi atau perubahan yang dialami oleh variabel Prestasi Kerja dalam penelitian dapat dijelaskan oleh pengaruh dari variabel Penilaian Kinerja. Sementara itu, sisa sebesar 49,9% mencerminkan adanya kontribusi dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

3.4.2 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Simultan  
Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.595	1.99474

Sumber: (Output SPSS *Statistics 25*, 2025)

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 9 bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,780 atau setara dengan 78% membuktikan adanya hubungan kuat dan positif antara variabel independen. Kemudian, nilai R Square sebesar 60,8% memiliki kontribusi bersama terhadap variabel prestasi kerja. Adapun sisanya, yaitu sebesar 39,2% ialah pengaruh variabel lain di luar model penelitian seperti beban kerja, kompensasi ataupun faktor personal lainnya yang tidak dijadikan fokus dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### A. Pengaruh Perilaku Pemimpin Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi

Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Perilaku Pemimpin adalah sebesar 4,046 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara parsial, Perilaku Pemimpin berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Hasil ini sejalan dengan temuan (Ramli et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Persamaan hasil ini memperkuat bukti bahwa gaya dan perilaku

kepemimpinan sangat berperan dalam mendorong prestasi kerja pegawai.

### B. Pengaruh Penilaian Kinerja Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung pada variabel Penilaian Kinerja adalah sebesar 2,728 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebesar 0,05. Kesimpulannya, bahwa variabel Penilaian Kinerja berdampak secara parsial dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan (Simamora et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa penilaian kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk meningkatkan produktivitas individu serta mendukung pencapaian tujuan instansi secara optimal.

### C. Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Penilaian Kinerja Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi

Berdasarkan dengan hasil uji F yang telah dilakukan, didapat hasil F tabel sebesar 46.537 dengan nilai Sig. 0,000 < 0.05. Nilai pada kedua variabel tersebut mengindikasikan bahwa baik perilaku pemimpin maupun penilaian kinerja memiliki hubungan yang searah dengan prestasi kerja. Penemuan ini sesuai dengan hasil dari (Joni et al., 2023).

Kombinasi antara kepemimpinan yang mendukung dan sistem evaluasi kerja yang objektif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk menunjukkan performa terbaiknya. Peningkatan kedua variabel ini secara simultan berkontribusi terhadap prestasi kerja yang lebih optimal, pada akhirnya berdampak pada tercapainya target.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi yaitu :

1. Perilaku pemimpin terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dengan hasil uji t yang telah dilakukan yaitu sebesar 4,046 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa berbagai faktor utama dalam perilaku pemimpin, seperti perencanaan, kepedulian, pengembangan, kekompakan dan toleransi memiliki kontribusi yang nyata dalam mengarahkan pegawai menuju pencapaian kinerja yang optimal sehingga pada akhirnya akan berdampak dalam pencapaian prestasi kerja pegawai
2. Selain Perilaku Pemimpin, penilaian kinerja juga memberikan kontribusi signifikan dan positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan dengan hasil uji t yang telah dilakukan yaitu sebesar 2,728 dan nilai signifikansi sebesar 0,008. Melalui indikator seperti kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kejelasan tujuan dari pelaksanaan penilaian. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga sarana untuk mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja secara menyeluruh.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa perilaku pemimpin dan penilaian kinerja, apabila dipertimbangkan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 60,8% variasi yang terjadi dalam tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bekasi sedangkan sisanya sebesar 39,2% pengaruh lainnya yang berasal dari faktor di luar fokus penelitian.

Berikut beberapa saran yang dapat diajukan berdasarkan dengan kesimpulan yang telah dijelaskan yakni :

1. Pemimpin diharapkan senantiasa mengembangkan kompetensi komunikasi efektif, baik verbal maupun nonverbal guna memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat diterima secara jelas dan tepat oleh seluruh pegawai.
2. Instansi perlu mengimplementasikan sistem penilaian kinerja didasarkan pada indikator-indikator yang jelas, terukur serta relevan dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai. Sistem penilaian yang demikian harus mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai pencapaian kinerja individu secara menyeluruh, sehingga evaluasi dapat dilakukan secara adil dan konsisten.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk memperluas variabel yang diteliti dengan memasukkan faktor-faktor lain seperti kondisi sosial dan ekonomi pegawai, teknologi dan sistem informasi, hubungan dengan pihak eksternal dan beban kerja serta

tekanan eksternal yang bersumber dari kebijakan atau tuntutan instansi pusat. Selain itu, dapat dilakukan penelitian dengan metode yang berbeda atau di lokasi yang lain untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan generalisasi yang lebih luas

## REFERENSI

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (2nd ed.). Bandung : CV Alfabeta.
- Fauzi, F. (2024). *Pelayanan Modern dan Serba Digital, Wamen ATR/BPN Apresiasi Kantah Kabupaten Bekasi*. Bekasi: BekasiKab. <https://www.bekasikab.go.id/pelayanan-modern-dan-serba-digital-wamen-atrbpn-apresiasi-kantah-kabupaten-bekasi>
- Hasibuan, S. J., & Khairunnisa, N. (2021). Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Nusa Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3.
- Joni, B. D., Lestari, D. S., & Novika. (2023). Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Mega Jaya NET Pangkalpinang. *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JPMB), STIE-IBEK*, 10(2), 184–189.
- Kojongian, M. P., Mangantar, M., & Maramis, J. B. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Sebelum (2019) Dan Saat Masa Pandemi Covid19 (2020) Pada Perusahaan Pertambangan Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10, 1545–1554.  
file:///C:/Users/lenovo/Downloads/iogi2018,+26.+Margareta+P.+Kojongian.+OK.pdf
- Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (*Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia*). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Nurina, S., & Sugeng, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Raffael Global Mandiri. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.361>
- Pasaribu, P. D. (2023). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Panca Pilar Tangguh Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 43–56.

- <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i1.720>
- Ramli, M., Dangkeng, A., & Pertiwi, H. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Palopo. *Jurnal Economix*, 10, 56–66. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10379/1/ariantodan-2779-1-12-arian-2-1-2.pdf>
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- Sari, D. P., & Sari, S. Y. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian. *Ekonomi Manajemen*, 2(6), 667–679.
- Simamora, G. H., Nadapdap, K., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6, 87–94.
- Wahyuni, R. (2025). Apasih Perbedaan Kantor Pertanahan & Kanwil Bpn. 19 Februari. <https://sumbar.atrbpn.go.id/informasi-pertanahan/perbedaan-kantor-wilayah-badan-pertanahan-nasional-dan-kantor-pertanahan>