

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KAYO MAKMUR INDONESIA

Rohman Agus Jatnika¹, Jeferson Siahaan², Saepudin³

Program Studi Teknik Industri^{1,2}, Teknik Informatika³

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung^{1,2,3}

rohmanagus@sttbandung.ac.id¹, jeferson@sttbandung.ac.id², saepudin@sttbandung.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Kayo Makmur Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin yaitu dengan memilih langsung karyawan produksi sebanyak 60 orang dengan hasil 38 Orang. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Kayo Makmur Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji parsial dimana nilai t hitung ($1,403 < t \text{ tabel } (1,68957)$) dan nilai signifikansi $0,169 > 0,05$. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kayo Makmur Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t hitung ($2,940 > t \text{ tabel } (1,68957)$) dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Namun dari uji simulatan terdapat pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Kayo Makmur Indonesia. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji f dimana nilai f hitung ($5,852 > f \text{ tabel } (3,26)$) dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Maka untuk meningkatkan kompetensi perlu diadakan pelatihan secara berkala serta pemberian bonus bagi karyawan yang berkinerja baik. Dan gaya kepemimpinan disarankan untuk diadakan pelatihan kepemimpinan dan pemberian kepercayaan dari pimpinan terhadap bawahannya. Kata kunci : Kompetensi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine how the influence of competence and leadership style on the performance of employees in the production department at PT Kayo Makmur Indonesia. The sample used in this study is to use the slovin formula, namely by directly selecting 60 production employees with 38 Orang results. This type of research is a type of quantitative research. The results showed that there was no influence of competence on the performance of employees of PT Kayo Makmur Indonesia. This is evidenced by the results of the partial test where the value of t count ($1.403 < t \text{ table } (1.68957)$) and a significance value of $0.169 > 0.05$. There is an influence of leadership style on the performance of employees of PT Kayo Makmur Indonesia. This is evidenced by the results of the t-test where the t-count ($2.940 > t\text{-table } (1.68957)$) and the significance value of $0.006 < 0.05$. However, from the simulation test, there is an effect of competence and leadership style on the performance of employees of PT Kayo Makmur Indonesia. This is evidenced from the results of the f test where the calculated f value ($5.852 > f \text{ tabel } (3.26)$) with a significance of $0.006 < 0.05$. So to improve competence, it is necessary to hold regular training and provide bonuses for employees who perform well. And the leadership style is recommended for leadership training and giving trust from the leader to his subordinates.

Keywords : Competence, leadership style, employee performance

I. PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini terjadi persaingan antar perusahaan dalam industri manufaktur, dimana perusahaan yang dapat bertahan adalah perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang tangguh. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang tangguh, maka dibutuhkan manajemen sumber daya yang baik. Mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya kinerja karyawannya merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan di perusahaan PT Kayo Makmur Indonesia saat ini masih dirasakan masih kurang.

Indikator kinerja disini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Kinerja yang masih kurang ini disebabkan oleh dua variabel, yaitu variable kompetensi dan variable gaya kepemimpinan. Karyawan yang kompeten merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Indikator pada kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pada penilaian kompetensi tahun 2020 untuk target yang diharapkan pada kompetensi yaitu sebesar 75 %, namun pada keterampilan dan sikap masih dibawah target yang diharapkan.

Pada penelitian ini difokuskan pada hasil kuisioner pengaruh dari variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Jumlah responden diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Jumlah 60 orang karyawan yang mengisi kuisioner yaitu 38 orang. Adapun uji-uji yang dilakukan untuk menguji hasil kuisioner adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linear berganda, uji parsial dan uji simultan. Hasil pengujian data diharapkan terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh [1] bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut [2] bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance* (*help*), insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan non insentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut [3], Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan. Kompetensi oleh [4] adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut [5] menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
2. Keterampilan (*Skill*), Keterampilan individu meliputi
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
3. Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi:
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

Menurut [6], gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Jika berbicara indikator, maka ada hubungannya dengan alat ukur. Alat ukur gaya kepemimpinan menurut [7] Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja dibagi menjadi tujuh, yaitu sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2. Penghargaan terhadap ide anggota

Seorang pemimpin yang memberikan penghargaan terhadap ide dari anggotanya akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang anggota akan memiliki semangat dalam menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada organisasi di mana ia bekerja.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerlukan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Memperhatikan kesejahteraan bawahannya

Pada dasarnya seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinannya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian tersebut dapat berupa berbuat baik pada bawahan, bertukar pikiran dengan bawahan, dan memperjuangkan kepentingan bawahan.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

7. Pengakuan atas status para anggota organisasi secara tepat dan profesional.

Pemimpin dalam berhubungan dengan anggotanya perlu mengakui dan menghormati status yang disandang anggotanya secara tepat dan profesional. Pengakuan atas status para anggota secara tepat dan profesional menyangkut sejauh mana para anggota dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

III. ANALISIS DAN PERANCANGAN

Hasil penelitian yang valid dan *reliable* maka sumber data harus jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

Data tersebut diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi PT Kayo Makmur Indonesia, observasi dan wawancara langsung dengan pihak yang berhubungan dengan penelitian.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan untuk penelitian. Dalam hal ini yang termasuk data sekunder adalah sumber dari literature, buku-buku, *internet* serta dokumen perusahaan.

Mengumpulkan data adalah suatu proses pengadaan data primer untuk keperluan suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar dalam menentukan suatu data penelitian. Data ini didapat dengan menggunakan metode *field research* (penelitian lapangan) adalah penelitian langsung pada objek yang diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kepentingan penelitian. Informasi ini diperoleh dengan cara:

1. Observasi

Digunakan sebagai salah satu kegiatan awal dalam penelitian, observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek penelitian karena adanya suatu gejala atau gerakan dari obyek penelitian. Dalam proses observasi tersebut, pengumpulan data dengan mengamati kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan penulisan proposal skripsi ini dan mencatat hal – hal yang penting yang diperlukan untuk bahan penelitian.

2. Kuesioner atau Angket

Metode ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan yang sudah disediakan dan tersedia alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut merupakan suatu persyaratan atau penilaian.

Hasil dari kuisioner yang disebar kepada responden kemudian diolah dengan menggunakan *Software SPSS 21 (Statistical Product and Service Solutions)*

1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid [8]. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pernyataan di anggap valid
 Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = pernyataan di anggap tidak valid

TABEL I
 UJI VALIDASI KUISIONER PENELITIAN

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,365	0,302	Valid
	2	0,322	0,302	Valid
	3	0,391	0,302	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	1	0,583	0,302	Valid
	2	0,865	0,302	Valid
	3	0,426	0,302	Valid
	4	0,665	0,302	Valid
	5	0,519	0,302	Valid
Kinerja (Y)	1	0,720	0,302	Valid
	2	0,720	0,302	Valid
	3	0,331	0,302	Valid
	4	0,642	0,302	Valid
	5	0,384	0,302	Valid

2. Uji reliabilitas

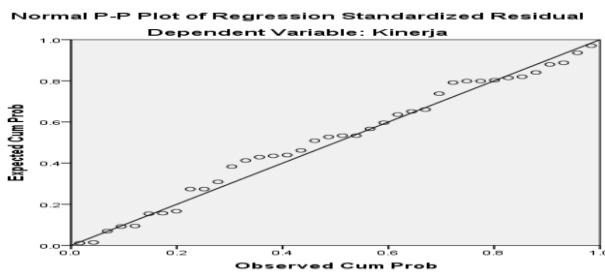
Uji reliabilitas berguna untuk menguji keandalan suatu atribut penelitian. Dalam penelitian ini pengujian atribut menggunakan metode *Cronbach's Alfa* (α), dimana atribut memiliki reliabilitas tinggi apabila nilai $\alpha > 0,60$. Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbatch's Alfa* sebesar 0,887, untuk kompetensi memiliki nilai *Cronbatch's Alfa* sebesar 0,892 dan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *Cronbatch's Alfa* sebesar 0,885. Nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai alpha 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

TABEL II
 UJI RELIABILITAS KUISIONER PENELITIAN

Variabel	Cronbatch,s Alfa	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel
Kompetensi	0,885	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,892	Reliabel

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini dilakukan dengan menggunakan grafik normal *probability plot* dengan pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data yang diuji memiliki distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pengujian

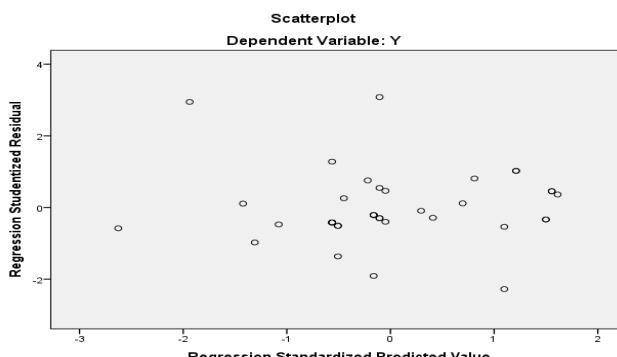
ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan toleransi. Jika nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai toleransi $> 0,10$ maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat masalah multikolinearitas.

TABEL III
 UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi	0,554	1,806	Tidak terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	0,554	1,806	

5. Uji Heteroskedestisitas

Pengujian heteroskedestisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan yang lain. Jika *varians* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedestisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot* dengan pengambilan keputusan jika pada *scutterplot* terdapat pola tertentu yang teratur, maka pada data tersebut terjadi heteroskedestisitas sedangkan jika pada *scutterplot* tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedestisitas

6. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini variabel bebas meliputi kompetensi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sedangkan variabel terikat merupakan kinerja karyawan (Y).

TABEL IV
 UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.913	4.061	1.948	0.059
	Kompetensi	0.282	0.201	1.403	0.169
	Gaya kepemimpinan	0.464	0.158	2.94	0.006

7. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi pada regresi linier sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Koefisien determinan (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui

tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

TABEL V
 KOEFISIEN DETERMINAN (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.208	1.76247

8. Uji parsial (Uji T)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

TABEL VI
 UJI PARSIAL (UJI T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	t tabel
	B	Std. Error				
1	(Constant)	7.913	4.061	1.948	0.059	1,68957
	Kompetensi	0.282	0.201	1.403	0.169	
	Gaya kepemimpinan	0.464	0.158	2.94	0.006	

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel VI Untuk variabel kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung $1,403 < 1,68957$ sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung $2,940 > 1,68957$. Nilai signifikansi variabel kompetensi (X1) memiliki nilai $0,169 > 0,05$ sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi tidak Terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

9. Uji Simultan (Uji F)

Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen yaitu variable motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

TABEL VII
 UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	F tabel
1	Regression	36.359	2	18.179	5.852	.006 ^b
	Residual	108.72	35	3.106		3,26
	Total	145.079	37			

Dari tabel diatas dilihat bahwa nilai f hitung sebesar 5,852 dengan nilai signifikansi 0,006. Dasar pengambilan keputusan uji f adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ dan nilai f hitung $>$ f tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, dan nilai f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan hasil perhitungan pada table VII nilai f hitung $5,852 > 3,26$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen yaitu variabel kompetensi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $(1,403) < t$ tabel $(1,68957)$ dan nilai signifikansi $0,169 > 0,05$ maka disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa hipotesis 1 (H1) yang berbunyi
- b. “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari kompetensi terhadap kinerja karyawan” ditolak.
- c. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $(2,940) > t$ tabel $(1,68957)$ dan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa hipotesis 2 (H2) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan” diterima.
- d. Terdapat pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil uji f dimana nilai f hitung $(5,852) > f$ tabel $(3,26)$ dengan signifikansi $0,006 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya bahwa hipotesis tiga (H3) yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan” diterima.

REFERENSI

- [1] AA. Anwar Prabu Mangunegara, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Notoatmodjo. Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Robbins, Stephen P., 2006 : 260. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- [4] Moeheriono, (2009 : 3), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor:Ghalia Indonesia.
- [5] Wibowo. (2007 : 110). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- [6] Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [7] Siagian, Sondang. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- [8] Ghazali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.