

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA PADA CV. BUDI UTAMA BANJARMASIN**

Mentari Eka Putri<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NPM. 18310650

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIK. 1125097401

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, NIK.1116028801

Email : mentariekaputrii@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama Banjarmasin, (2) kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama Banjarmasin, (3) gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Budi Utama dan sampel yang digunakan sesuai dengan jumlah populasi yaitu 30 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan dari uji t nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,677 < 2,052$ ), maka dapat dikatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama dan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,85 > 2,086$ ), maka dapat dikatakan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama. Hasil uji F nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dikatakan gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama. Berdasarkan tingkat kemampuan gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dari uji  $R^2$  sebesar 42,6% .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Kinerja Karyawan**

---

## **ABSTRACT**

**Mentari Eka Putri, 2022, The Effect of Leadership Style and Employee Competence on Employee Performance at CV. Budi Utama Banjarmasin, Advisor I : Syahrani, Advisor II : Teguh Wicaksono.**

The objectives of this study are to determine whether: (1) leadership style affects employee performance at CV. Budi Utama Banjarmasin, (2) employee competence affects employee performance at CV. Budi Utama and (3) employee performance at CV. Budi Utama is simultaneously impacted by leadership style and employee competence.

A questionnaire is utilized as the data gathering method in this quantitative research design. The research population consists of all CV. Budi Utama personnel, and the sample chosen, 30 respondents with Multiple Linear Regression data analysis, is representative of the entire population.

The results of the t test showed the  $t_{count} > t_{table}$  ( $4,85 > 2,086$ ), which indicated that employee competence has a significant impact on employee performance at CV. Budi Utama. The results of the t test showed the  $t_{count} < t_{table}$  ( $0,677 < 2,052$ ), which indicated that leadership style has no significant effect on employee performance at CV. Budi Utama. According to the F test results, which showed that employee competence and leadership style both had an impact on employee performance at CV. Budi Utama, the F test value was significantly less than 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Based on the level of ability, leadership style and employee competence affect employee performance from the  $R^2$  test of 42,6%.

**Key Words: Leadership Style, Employee Competence, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu tempat yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang sangat penting di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus melakukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk pekerjaan yang tepat. Karyawan yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh pemimpin perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, meningkatkan pangsa pasar perusahaan. Namun sebaliknya, apabila pemimpin perusahaan salah mengarahkan dan mengelola karyawannya maka, salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting sebagai hasil akhir dari semua aktivitas organisasi, karena dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat kemampuan, keberhasilan proses kerja yang dilakukan organisasi apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau belum. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam perusahaan tidaklah mudah, dalam hal ini bergantung pada karyawan yang mempunyai kompetensi kerja yang baik, tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan tempat kerja.

Serta gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan untuk tercapainya produktivitas dan tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global. Seorang pemimpin harus tanggap terhadap perubahan dan mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan karyawannya sehingga mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

CV. Budi Utama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi yang berdomisili di Banjarmasin, dengan tingkat kompetisi yang semakin marak dari perusahaan - perusahaan yang bergerak dibidang yang sama perlu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Maka dari itu hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi karyawan pada CV. Budi Utama terhadap kinerja perusahaan sangatlah penting. Apabila karyawan ingin meningkatkan kinerja seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diberikan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia CV. Budi Utama harus dikelola dengan benar agar tujuan kinerja perusahaan tercapai.

Namun permasalahan yang ada pada CV. Budi Utama yaitu kompetensi dari beberapa karyawan di lapangan, dikarenakan kurangnya kreatifitas serta kurangnya percaya diri karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan kewalahan menangani pekerjaan yang diberikan, hal tersebut menjadi tidak sempurna dalam pengerjaannya. Serta beberapa karyawan ada yang belum menguasai atau mengetahui cara mengoperasikan alat - alat di perusahaan. Sebagai akibat dari hal tersebut, jadi kecenderungan menurunnya kinerja perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk memilih kepemimpinan dan kompetensi karyawan, karena kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tentunya bergantung sejauhmana peran seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan seluruh karyawannya dan kompetensi karyawan yang menjadi pilar utama dalam kegiatan di perusahaan tersebut. Kompetensi menggambarkan bagaimana proses

kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bersifat penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kompetensi karyawan ( $X_2$ ) terhadap kinerja CV. Budi Utama (Y).

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah ditentukan selanjutnya diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel – variabel dalam penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Budi Utama Banjarmasin, dengan jumlah populasi dan sampel 30 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah 1. Analisis deskriptif. 2. Analisis regresi linear berganda. 3. Uji hipotesis.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan ke 30 orang karyawan CV. Budi Utama, penelitian ini kemudian diolah dan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan umur.

**Tabel 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	3	10 %
Laki - laki	27	90 %
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Kuesioner, Diolah SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel 1 jawaban responden dan persentase yang didapat melalui kuesioner dan diolah dengan SPSS, diketahui bahwa karyawan CV. Budi Utama lebih dominan laki - laki yaitu sebanyak 27 orang (90%), sedangkan perempuan sebanyak 3 orang (10%). Hal ini terjadi karena disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan yakni lebih membutuhkan tenaga laki - laki dibandingkan perempuan.

**Tabel 2 Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 - 30 th	5	16,7 %
31 - 41 th	21	70 %
> 41 th	4	13,3 %
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Kuesioner, Diolah SPSS 25 (2022)

Pada tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden berada di umur 31 tahun sampai dengan 41 tahun yaitu sebanyak 21 orang (70%), kemudian di umur 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 5 orang (16,7%), dan terakhir di umur lebih dari 41 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Tidak ada kriteria khusus untuk menjadi karyawan CV. Budi Utama yang penting memiliki sikap jujur, bersungguh - sungguh dalam bekerja serta bertanggung jawab atas tugasnya.

**Tabel 3 Rekapitulasi Kuesioner Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-Rata
<b>GK 1</b>	18	60	12	40	0	0	0	0	0	0	4,60
<b>GK 2</b>	20	66,7	10	33,3	0	0	0	0	0	0	4,67
<b>GK 3</b>	12	40	13	43,3	5	16,7	0	0	0	0	4,23
<b>GK 4</b>	13	43,3	13	43,3	4	13,3	0	0	0	0	4,30
<b>GK 5</b>	23	76,7	7	23,3	0	0	0	0	0	0	4,77
<b>GK 6</b>	11	36,7	14	46,7	5	16,7	0	0	0	0	4,20
<b>GK 7</b>	11	36,7	18	60	1	3,3	0	0	0	0	4,33
<b>GK 8</b>	22	73,3	8	26,7	0	0	0	0	0	0	4,73
<b>Skor Rata-Rata</b>											4,47

Sumber: Data diolah SPSS 25, (2022)

Berdasarkan tabel 3 tentang rekapitulasi kuesioner jawaban gaya kepemimpinan dapat

diketahui bahwa indikator pernyataan GK5 (dapat dilihat dari lampiran) yaitu “Pimpinan selalu terlibat secara langsung dalam usaha mencapai target kerja karyawannya” mendapatkan frekuensi sangat setuju sebesar 23 atau 76,7% dan nilai rata - rata sebesar 4,77. Nilai ini paling besar diantara indikator lain, hal ini berarti pemimpin selalu ikut ambil bagian atau selalu berpartisipasi dalam pengerjaan tugas agar penyelesaiannya lebih cepat dan memberikan hasil yang optimal.

**Tabel 4 Rekapitulasi Kuesioner Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>)**

Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-Rata
KT 1	5	16,7	21	70	4	14,3	0	0	0	0	4,03
KT 2	6	20	20	66,7	4	13,3	0	0	0	0	4,07
KT 3	4	13,3	23	76,7	3	10	0	0	0	0	4,03
KT 4	1	3,3	19	63,3	10	33,3	0	0	0	0	3,70
KT 5	3	10	24	80	3	10	0	0	0	0	4,00
KT 6	2	6,7	20	66,7	8	26,7	0	0	0	0	3,80
<b>Skor Rata-Rata</b>											3,93

Sumber: Data diolah SPSS 25, (2022)

Berdasarkan tabel 4 tentang rekapitulasi jawaban kuesioner kompetensi dapat diketahui indikator pernyataan KT2 (dapat dilihat di lampiran) yaitu “Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya” mendapatkan frekuensi setuju sebesar 20 yaitu 66,7% dan nilai rata - rata sebesar 4,07. Nilai ini paling besar diantara indikator lain, hal ini berarti para karyawan sangat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan karena pimpinan memberikan informasi dan arahan yang jelas.

**Tabel 5 Rekapitulasi Kuesioner Jawaban Variabel Kinerja (Y)**

Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-Rata
K 1	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	3,87
K 2	3	10	22	73,3	5	16,7	0	0	0	0	3,93
K 3	0	0	13	43,3	17	56,7	0	0	0	0	3,43
K 4	2	6,7	22	73,3	6	20	0	0	0	0	3,87
K 5	3	10	25	83,3	2	6,7	0	0	0	0	4,03
K 6	2	6,7	24	80	4	13,3	0	0	0	0	3,93
K 7	4	13,3	25	83,3	1	3,3	0	0	0	0	4,10
K 8	5	16,7	7	56,7	8	26,7	0	0	0	0	3,90
<b>Skor Rata-Rata</b>											3,88

Sumber: Data diolah SPSS 25, (2022)

Pada tabel 5 di atas tentang rekapitulasi jawaban kuesioner kinerja diketahui indikator pernyataan K7 (dapat dilihat di lampiran) yaitu “Saya dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang dilakukan” sama - sama mendapatkan frekuensi setuju sebesar 25 atau 83,3% dan nilai rata - rata sebesar 4,10. Nilai tersebut paling besar dari indikator lain yang artinya kekompakan serta tanggung jawab karyawan sangat besar dalam menjalankan tugas atau aktivitas yang diberikan perusahaan.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

Variabel	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub> (5%)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan 1	0,591	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,484		
Gaya Kepemimpinan 3	0,647		
Gaya Kepemimpinan 4	0,677		

Gaya Kepemimpinan 5	0,524		
Gaya Kepemimpinan 6	0,525		
Gaya Kepemimpinan 7	0,480		
Gaya Kepemimpinan 8	0,407		
Kompetensi Karyawan 1	0,683	0,361	Valid
Kompetensi Karyawan 2	0,898		
Kompetensi Karyawan 3	0,888		
Kompetensi Karyawan 4	0,719		
Kompetensi Karyawan 5	0,702		
Kompetensi Karyawan 6	0,801		
Kinerja 1	0,619	0,361	Valid
Kinerja 2	0,376		
Kinerja 3	0,594		
Kinerja 4	0,772		
Kinerja 5	0,717		
Kinerja 6	0,896		
Kinerja 7	0,637		
Kinerja 8	0,767		

Sumber : Data diolah SPSS 25, (2022)

Pada tabel 6 diatas diketahui bahwa data kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan dan kinerja adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai masing - masing pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Untuk perhitungan hasil uji validitas instrumen tiap pernyataan secara rinci dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,678	Reliabel
Kompetensi Karyawan (X <sub>2</sub> )	0,872	Reliabel
Kinerja (Y)	0,819	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner, Diolah SPSS 25, (2022)

Pada tabel 7 di atas dapat dilihat hasil pengujian nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60 artinya dalam pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan dan kinerja dinyatakan reliabel atau layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,945	6,896		1,442	,161
	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,100	,148	,097	,677	,504
	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	,742	,153	,692	4,851	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah SPSS 25, (2022)

Berdasarkan hasil uji data pada tabel 4.8 di atas, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi yaitu :

$$Y = 9,945 + 0,100 X_1 + 0,742 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependen* secara parsial, dan dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta (a) adalah 9,945 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan ( $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0) maka kinerja karyawan pada CV. Budi Utama Banjarmasin ada sebesar 9,945 satuan.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,100 artinya jika variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kompetensi ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja karyawan pada CV. Budi Utama Banjarmasin akan meningkat sebesar 0,100. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berkontribusi positif ke kinerja karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat dirasakan.
3. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,742 artinya jika variabel kompetensi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah nol (0), maka kinerja karyawan pada CV. Budi Utama meningkat sebesar 0,742. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi berkontribusi positif ke kinerja karyawan, sehingga tingkat kinerja karyawan dapat dirasakan.

**Tabel 9 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Variabel	$t_{hitung}$	Sign	$t_{tabel}$
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,677	0,504	2,052
Kompetensi ( $X_2$ )	4,851	0,000	2,052

Sumber: Output Data SPSS 25, (2022)

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung}$  kurang dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $0,677 < 2,052$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,504 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian untuk variabel kompetensi diperoleh  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $4,851 > 2,086$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	95,912	2	47,956	11,776	,000 <sup>b</sup>
Residual	109,954	27	4,072		
Total	205,867	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Output Data SPSS 25, (2022)

Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas dapat diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 11,776. Dan pada pengujian di atas didapatkan taraf signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,426	2,018

a. Predictors: (Constant), Kompetensi ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sumber: Output Data SPSS 25, (2022)

Pada tabel di atas, menunjukan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,426. Hal tersebut berarti variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 42,6%. Sedangkan sisanya 57,4% ( $100\% -$

42,6% = 57,4%) dijelaskan oleh faktor - faktor diluar variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Variabel gaya kepemimpinan dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, ditunjukan dan hasil statistik dari uji t untuk variabel gaya kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar 0,677 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,504 lebih besar dari tingkat standar 0,05. Maka hipotesis ( $H_1$ ) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.

Dari hasil jawaban kuesioner penelitian tentang gaya kepemimpinan yang didapatkan item dengan nilai rata-rata terkecil sebesar 4,20 pada indikator GK6 (dapat dilihat di lampiran) mengenai "Pimpinan menunjukkan ketekunan, kerajinan dan terus berusaha dalam tanggung jawab sebagai pemimpin" berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang puas dengan gaya kepemimpinan yang ada karena pemimpin kurang memperhatikan perlengkapan karyawannya serta kurang pendekatan secara personal terhadap karyawannya.

Sedangkan item dengan nilai rata - rata tertinggi sebesar 4,77 adalah item pernyataan GK5 (dapat dilihat di lampiran) mengenai "Pimpinan selalu terlibat secara langsung dalam usaha mencapai target kerja karyawannya" dapat disimpulkan pimpinan selalu turun tangan agar penyelesaiannya pekerjaan lebih cepat dan memberikan hasil yang optimal.

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Eko Saputro Wibowo (2019) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NT Indonesia" dengan hasil uji t  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan angka  $1,146 < 1,662$  dengan sign  $0,255 > 0,05$  yang artinya gaya kepemimpinan tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. NT. Indonesia.

### 2. Kompetensi karyawan terhadap kinerja

Hasil uji hipotesis dan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat standar sebesar 0,05 dinyatakan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin meningkat kinerjanya. Maka hipotesis ( $H_2$ ) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.

Dari hasil jawaban kuesioner penelitian tentang kompetensi yang didapatkan item dengan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,70 pada indikator KT4 (dapat dilihat di lampiran) mengenai "Saya mampu berkefektifitas dalam bekerja" berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan kurang mampu melakukan pekerjaan diluar arahan pimpinan.

Sedangkan item dengan nilai rata - rata tertinggi sebesar 4,07 adalah indikator KT2 (dapat dilihat di lampiran) mengenai "Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya" dapat disimpulkan para karyawan sangat memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan karena pimpinan memberikan informasi dan arahan yang jelas. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka dapat diharapkan karyawan CV. Budi Utama dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang optimal serta bisa mempertahankan kinerjanya.

### 3. Gaya kepemimpinan dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel *independen* (gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan) secara bersama - sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama. Hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 11,776 dan nilai signifikan 0,000 jauh

lebih kecil dari nilai tingkat standar sebesar 0,05. Diketahui pula nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,426 (42,6%) artinya gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan mampu menjelaskan sebesar 42,6% sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis ( $H_3$ ) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.

Dari hasil jawaban kuesioner penelitian tentang kinerja didapatkan item dengan nilai rata-rata terkecil sebesar 3,43 pada indikator K3 (dapat dilihat di lampiran) mengenai “Saya bersedia apabila harus melaksanakan pekerjaan di luar jam kerja atau lembur” berarti dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan masih merasa keberataan apabila melakukan pekerjaan diluar jam kerja. Sedangkan item dengan nilai rata - rata tertinggi sebesar 4,10 adalah indikator K7 (dapat dilihat di lampiran) mengenai “Saya dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan yang dilakukan” dapat disimpulkan para karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji t statistik,  $t_{hitung}$  sebesar 0,677 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,052 yang berarti  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,504 lebih besar dari tingkat standar 0,05. Maka hipotesis ( $H_1$ ) menyatakan bahwa gaya

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.

2. Berdasarkan hasil Uji t variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Budi Utama artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin meningkat kinerjanya serta kompetensi berupa pemahaman dan pengalaman setiap karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis dan regresi statistik bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu  $4,851 > 2,086$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat standar sebesar 0,05. Maka hipotesis ( $H_2$ ) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.
3. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel *independen* yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama - sama atau simultan mempengaruhi variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Dapat dilihat hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 11,776 dan nilai signifikan 0,000 jauh lebih kecil dari nilai tingkat standar sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji  $R^2$  variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi mampu menjelaskan sebesar 42,6% dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hipotesis ( $H_3$ ) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Budi Utama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranadamedia Group.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS Uji Validitas, Uji Realibilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji, F, R<sup>2</sup>*. Jakarta: Guepedia.



- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Handoko, T. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hardani. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Herlambang, S., & Marwoto, B. H. (2014). *Pengantar Ilmu Bisnis; Cara Mudah Memahami Ilmu Bisnis*. Yogyakarta: Parama.
- Jaya, I. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Teori, Penerapan, Dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB.press.
- Rivai, Hadad, & Ramly. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Salim, S. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siregar, S. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Mahasiswa dan Umum)*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grop.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.