

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERKEMBANG ERA SEJAHTERA MAKASSAR

Oleh

Muh Iswar¹, Sadariah², Afriyani³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email: ¹muhammad.iswar09@gmail.com, ²ssadariah3@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Berkembang Era Sejahtera Makassar. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif, kemudian sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan kemudian dilanjutkan dengan analisis linear berganda dengan hasil persamaan $Y = 10.154 + 0,426X_1 + 0,332X_2$ untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan Yang kemudian dilanjutkan dengan koefisien korelasi (0767) dan koefisien determinasi (0,589), uji-f dan uji-t. hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai F hitung > F tabel (22.889 > 3,29) dengan sig. (0,004 < 0,05) sehingga kepemimpinan dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil uji-t terhadap variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung > t tabel (3.113 > 1.693) dengan nilai sig. (0,004 < 0,05) maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan menghasilkan t hitung > t tabel (2.397 > 1.693) dengan nilai sig. (0,023 < 0,05) sehingga H1 diterima dan H0 ditolak, maka dari itu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penelitian diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu manajemen yang digunakan saat ini adalah manajemen sumber daya manusia. Bagi Schuler, et al. dalam Sutrisno (2019:6) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia, sumber daya manusia ini digunakan untuk menyumbang tujuan organisasi dan mengembangkan beberapa manfaat dalam kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan andil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan menurut definisi Simamora dalam Sutrisno (2019:5) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, pengembangan, evaluasi,

kompensasi dan pengelolaan dari anggota organisasi ataupun kelompok pekerja.

Berbagai tantangan di era moderisasi dalam upaya meningkatkan mutu sesuatu perusahaan, dibutuhkan pemimpin yang bermutu yang mempunyai kompetensi yang sanggup mewujudkan kinerja yang handal. Pemimpin yang bermutu bisa pengaruhi Kinerja karyawan, sebab dengan kegigihan kepemimpinan yang bisa mengetahui sesuatu perusahaan hingga hendak menghasilkan kompetensi-kompetensi yang dapat memperoleh kinerja karyawan yang jauh lebih baik.

Anoraga dalam Sutrisno (2019:214) menyatakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk secara langsung ataupun

tidak langsung mempengaruhi orang lain, dan percaya bahwa itu dapat mendorong orang untuk menjadi lebih baik dengan cara menjelaskan, memahami, dan bersedia mengikuti kehendak kepemimpinan. Oleh karena itu kepemimpinan ialah keahlian seorang dalam mengarahkan bawahannya berdasarkan pada visi serta misi organisasi supaya berjalan dengan koridor yang sudah diresmikan ataupun tujuan yang sudah disepakati tadinya.

Pada hakikatnya, kepemimpinan ialah wujud seorang yang mempengaruhi sikap orang lain baik secara perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan memanglah sangat diperlukan dalam organisasi, sukses ataupun tidaknya perusahaan sebagian besar ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang hendak bertanggung jawab dalam seluruh perihal dalam organisasi, dalam perihal inilah pemimpin memiliki kedudukan yang berarti dalam organisasi.

Selain dapat mewujudkan kepemimpinan yang layak serta handal dalam suatu organisasi, diperlukan juga orang-orang yang memiliki kompetensi untuk mencapai kinerja yang efektif dalam melakukan tugas-tugasnya dalam suatu perusahaan. Menurut Boulter dalam Faida (2019:50) kompetensi ialah keterampilan dasar dari seseorang dan dapat melakukan pekerjaan dengan sangat baik. Sedangkan menurut Faida (2019:50) ialah kemampuan seorang individu yang memiliki nilai pasar diterapkan dengan kreativitas serta inovasi.

Kompetensi atau kemampuan seorang karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau suatu lembaga dalam menghadapi era saat ini. Semakin baik kapasitas karyawan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, kekurangan keterampilan karyawan dapat menurunkan kinerja bisnis. Dengan demikian kompetensi memainkan peran yang sangat penting.

Antara kepemimpinan dan kompetensi mengacu pada keberhasilan suatu organisasi atau bisnis, juga didukung oleh kinerja

karyawan. Menurut Simamora dalam Faida (2019:100) kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan memenuhi tuntutan jabatannya. Dalam hal ini, kinerja merupakan salah satu kemampuan seorang karyawan yang menjadi tanggung jawab penuh perusahaan untuk bekerja secara efektif dan menghasilkan dan menghasilkan hasil kerja. Berdasarkan penjelasan konsektual tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkembang Era Sejahtera

LANDASAN TEORI

Hasibuan (2016:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar efektif dan efisien dalam menjalankan bisnis. Sasaran karyawan dan masyarakat umum. Simamora dalam Sutrisno (2019:5) Manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen, pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengelolaan anggota individu anggota suatu organisasi atau

Sebagaimana didefinisikan oleh Siagian dalam Sutrisno (2019:213-214) “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Untuk mengetahui kualitas suatu kepemimpinan dapat dikatakan baik dan mencerminkan perilaku yang baik pula dalam suatu organisasi atau perusahaan maka seseorang dapat mengukurnya menggunakan indikator kepemimpinan. Menurut Martoyo (2015:176-179) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan analisis

Kemampuan untuk menganalisis secara mendalam, matang dan tegas terhadap situasi yang mendesak merupakan prasyarat bagi kepemimpinan yang efektif.

b. Keterampilan

Seorang pemimpin ketika berkomunikasi dengan memberikan intruksi, nasihat, bimbingan dan menguasai keterampilan komunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, semakin besar keberanian untuk melaksanakan tugas utama yang telah diberikan kepada seseorang.

d. Kemampuan mendengar

Salah satu kualitas yang harus dimiliki setiap pemimpin adalah kemampuan dan kemauannya untuk mendengarkan pendapat dan saran orang lain, terutama bawahannya.

Untuk menjalankan suatu fungsi kepemimpinan, maka pemimpin dapat memilih teori-teori yang akan mereka terapkan dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan, yang tentunya pemimpin harus dapat memahami kepribadian dirinya dan lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini beberapa teori kepemimpinan menurut Nawawi dalam tersebut. Artinya teori tersebut juga menitikberatkan pada peran kepemimpinan. Dengan kata lain, keberhasilan seorang pemimpin dalam mengefektifkan organisasi tergantung pada perilaku pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dalam peran organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu usaha agar organisasi atau perusahaan dapat mewujudkan tujuan organisasi, melalui cara pemimpin melakukan komunikasi dengan baik terhadap anggotanya. Karena komunikasi ialah cara untuk menyampaikan suatu ide yang dimiliki pemimpin untuk menciptakan hubungan yang baik dalam hal pekerjaan agar meningkatkan mutu organisasi atau perusahaan. Terry dalam Sutrisno (2019:219) mengelompokkan fungsi pemimpin menjadi empat meliputi: (1)Perencanaan;(2) Pengorganisasian; (3) Aktualisasi; dan (4) Pengendalian.

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki seseorang yang dinyatakan dengan kemampuan berfikir dan bertindak secara tepat. Dalam hal ini kompetensi dapat dikatakan sebagai keahlian

yang dimiliki seseorang dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu kegiatan atau suatu tugas yang dijalankannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Spencer dalam Sutrisno (2019:202) "kompetensi merupakan dasar dari karakteristik individu yang berkaitan dengan kinerja dalam bekerja". Kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan yang dimiliki seorang yang memiliki kemampuan berfikir dan bergerak secara tepat yang dimiliki oleh karyawan. Untuk mengetahui kompetensi seorang karyawan maka seseorang dapat mengukurnya menggunakan indikator kompetensi.

Adapun menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-2050) indikator kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan yaitu kesadaran di bidang persepsi. Misalnya, karyawan mengetahui cara terbaik untuk belajar dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pemahaman adalah fungsi dari persepsi individu. Misalnya, karyawan harus secara efektif dan efisien memahami karakteristik dan kondisi kerja mereka.
- c. Kemampuan atau keahlian seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan. Misalnya, kemampuan karyawan untuk memilih gaya kerjanya yang dianggap lebih efisien dan efektif.
- d. Nilai adalah ukuran perilaku yang dianggap berkaitan dengan jiwa manusia. Misalnya, standar perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dan nilai-nilai.
- e. Sikap adalah perasaan (senang atau tidak senang suka atau tidak suka) atau stimulus eksternal. Misalnya, perasaan menghadapi krisis ekonomi dan perasaan tentang kenaikan gaji.
- f. Minat, adalah kecenderungan orang untuk melakukan pekerjaan dan perilaku.

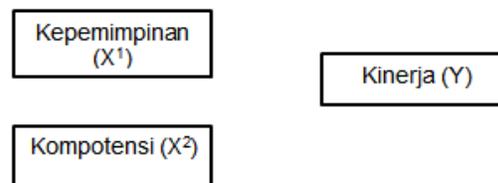
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sulaksono (2015:124-125) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. **Kuantitas**
Beban kerja diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan tingkat penyelesaian aktivitas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kualitas**
Kualitas adalah kuantitas produksi, dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus operasi yang dilakukan dll.
- c. **Ketepatan waktu**
Adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dalam hal koordinasi dengan hasil dan memaksimalkan waktu yang didedikasikan untuk kegiatan lain.
- d. **Efektivitas**
Memaksimalkan sumber daya organisasi (manusia, modal, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya di setiap unit.
- e. **Kemandirian**
Adalah tingkat personel yang selanjutnya akan mampu menjalankan fungsi dan komitmen profesional. Ini adalah tingkat janji bahwa karyawan akan bekerja dengan agensi dan bertanggung jawab kepada kantor.
1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**
Menurut Kasmir (2016:189-193), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
- Kemampuan dan keahlian**
Ialah kemampuan atau Kompetensi yang dimiliki orang dalam bekerja.
 - Pengetahuan**
Pengetahuan yang profesional dalam hal ini orang dengan banyak pengetahuan kerja dapat mencapai hasil yang baik.
 - Rancangan kerja**
Adalah rencana kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka.
 - Kepemimpinan**
Kepemimpinan adalah tindakan pemimpin dalam mengatur, mengelola

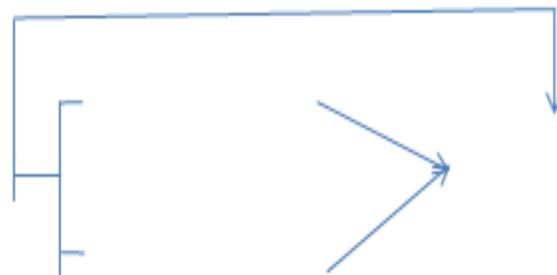
dan membimbing bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- Disiplin kerja**
Disiplin kerja adalah upaya karyawan dalam melakukan kegiatan profesional.
- Komitmen**
Kepatuhan terhadap kebijakan atau peraturan tempat kerja karyawan.
- Loyalitas**
Tetap bekerja dan melindungi perusahaan tempat anda bekerja adalah loyalitas karyawan organisasi.



Kerangka Pikir

Yuli Yantika dkk, (2018:184) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu tentang pekerja atau karyawan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam prestasi kerjanya, sehingga diperoleh hasil kerja yang sebesar-besarnya.



Gambar 1. Kerangka Fik
Sumber: Data Diolah 2020

Keterangan:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

Y = Kinerja

Hipotesis

Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Diduga kepemimpinan dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai

- a. Data kualitatif, yaitu data yang dapat diukur atau langsung dihitung sebagai satu atau lebih variabel.
- b. Data kuantitatif, yaitu data informasi yang berupa simbol, angka, atau bilangan.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Penelitian keperustakaan. Penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap perusahaan yang meliputi:

- a. Wawancara, yaitu dengan bertanya langsung kepada pimpinan atau karyawan yang berkepentingan tentang data yang akan diteliti.
- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan tertulis menggunakan kuesioner kepada beberapa responden yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian, dan kemudian mengolahnya sebagai data utama dalam penelitian.
- c. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap tempat atau objek penelitian untuk menentukan data yang diperlukan untuk penelitian ini.
- d. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan menganalisis dokumen perusahaan. Dokumen-dokumen tersebut muncul dalam bentuk hasil pengumpulan data dari hasil informasi yang mendukung penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah “wilayah umum yang terdiri dari obyek/subyek dengan atribut dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini

berjumlah 36 orang. Menurut Sugiyono (2017:85) “Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.” sehingga peneliti dapat menggunakan sampel sebanyak 35 orang. Pemimpin tidak termasuk dalam sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Analisis deskriptif adalah bagaimana merumuskan dan menginterpretasikan data yang ada untuk memahami secara jelas pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus skala likert, Menurut Sugiyono (2017:93) variabel yang digunakan untuk menanggapi setiap pertanyaan dengan memilih jawaban

- a. Skala likert berdasarkan bobot dari jawaban responden
- b. Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
- c. Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.
- d. Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi
- e. Analisis data berhasil merespon deskripsi masing-masing variabel penelitian, dengan menggunakan serangkaian kriteria evaluasi. Selain itu, penentuan klasifikasi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan skor riil dengan skor ideal. Skor aktual dihitung dengan menghitung pendapat semua responden kemudian dikalikan dengan bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, dan 5). Skor ideal diperoleh dengan memperoleh nilai prediksi tertinggi kemudian dikalikan dengan jumlah kuesioner dan jumlah responden.
 - a. Skor aktual: Jawaban seluruh responden atas 10 kuesioner yang diajukan.
 - b. Skor ideal: Bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel

- c. skor aktual: Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%. % skor (%) = $\frac{x}{100\%}$

1. Analisis statistik

1.) Persamaan regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2016:275), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai variabel bebas meningkat, analisis juga digunakan untuk memprediksi nilai atau kenaikan variabel terikat. Turunkan, dan tentukan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dan apakah masing-masing variabel bebas berkorelasi positif atau berkorelasi negatif. Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

:Nilai variabel independen (Kepemimpinan)

Nilai variabel independen (Kompetensi)

: Nilai yang diprediksikan (kinerja karyawan)

: Konstanta

: Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel (Kepemimpinan) dan (Kompetensi)

e: Gangguan (error term)

2.) Koefisien korelasi

Menurut Budiwanto (2017:62), teknik analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya kecenderungan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ketika menggunakan teknik analisis korelasi, setidaknya harus ada dua variabel yang berkorelasi. Untuk menghitung koefisien, rumus program SPSS untuk windows digunakan.

3.) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara terhadap variabel dependen secara bersamaan. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar

persentase variabel independen yang digunakan dalam model dapat menjelaskan perubahan variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang kecil berarti variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Untuk dapat menghitung koefisien determinasi (R^2) menggunakan program SPSS for windows.

4.) Uji simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan, gunakan program SPSS for windows untuk mengkaji kemudian ikuti langkah dibawah ini:

a) Uji hipotesis dua arah

1) $H_0 : B_1 = B_2 = 0$

2) $H_a : B_1 = B_2 \neq 0$

b) Kriteria hipotesis dengan menggunakan uji F

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5.) Uji parsial (Uji-T)

Uji digunakan untuk melihat pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap sebagai konstanta. Lakukan uji-t untuk membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dan singkat signifikannya adalah 0,05 (5%). Berikut pengujian hipotesis dan standarnya sebagai berikut:

a) Uji hipotesis dua arah

1) $H_0 : B = 0$ (kepemimpinan dan kompetensi masing-masing tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

2) $H_a : B \neq 0$ (kepemimpinan dan kompetensi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

b) kriteria hipotesis sebagai berikut:

- 1) Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 2) Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Langkah pengujiannya yaitu menggunakan program SPSS for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel dan variabel terikat dengan cara menaikkan atau menurunkan nilai variabel bebas, variabel tersebut dan membagi apakah masing-masing variabel bebas berkorelasiositif positif atau negatif.

Tabel 13: Hasil Analisis regresi berganda

⊞ Tabel 13: Hasil Analisis regresi berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 10.154 | 4.479 | | 2.267 | .030 |
| | Kepemimpinan | .426 | .137 | .474 | 3.113 | .004 |
| | Kompetensi | .332 | .139 | .365 | 2.397 | .023 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

- a. Sumber: output spss 25, 2021
 Hasil pengolahan data melalui program SPSS 25 diatas, maka dapat diketahui persamaan linear berganda seperti berikut:

$$Y = 10.154 + 0.426X_1 + 0.332X_2$$
 Konstanta 10.154
 Nilai Konstanta sebesar 10.154, artinya jika variabel kepemimpinan dan kompetensi bernilai nol maka kinerja akan bernilai sebesar 10.154, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya variabel kepemimpinan dan kompetensi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 10.154 menunjukkan hasil yang positif.
- b. $(X_1 \text{ Kepemimpinan}) = 0,426$
 Hal ini berarti variabel kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,426, yang berpengaruh secara positif

yang artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar satu maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 atau 42%.

- c. $(X_2 \text{ Kompetensi}) = 0,332$
 Hal ini berarti variabel kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,332, atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel kompetensi meningkat sebesar satu maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332 atau 33%.
 Analisis Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R²)
 Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas $(X_1, \dots, X_2, \dots, X_n)$ dan variabel terikat (Y) secara bersamaan. Koefisien ini menunjukkan pentingnya hubungan yang terjadi antara variabel bebas $(X_1, \dots, X_2, \dots, X_n)$ dan variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, dan nilai yang paling mendekati 1 berarti hubungan tersebut kuat. Jika tidak, nilainya akan menjadi 0 dan hubungannya akan sangat lemah. Berikut adalah penjelasan mengenai korelasi dan koefisien determinasi.

- 2). Koefisien korelasi
 Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dianalisis dengan SPSS 25, maka ditampilkan hasil analisis korelasi sebagai berikut :

Tabel 14: Hasil analisis korelasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .767 ^a | .589 | .563 | 3.023 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi
 b. Dependent Variable: kinerja Karyawan

- Sumber: Output spss 25, 2021
- Tabel ini menunjukkan angka R sebesar 0,767. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3.) Koefisien Determinasi
 Analisis determinasi regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya

pengaruh variabel bebas (X1, X2,...Xn) terhadap variabel terikat (Y). Tabel ini menunjukkan bahwa angka R2 adalah 0,589. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kemampuan mempengaruhi variabel terikat 58,9%, dan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel devenden. Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 (a=5%).

Tabel 15: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 418.462 | 2 | 209.231 | 22.889 | .000 ^b |
| | Residual | 292.510 | 32 | 9.141 | | |
| | Total | 710.971 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan
b. Predictors: (constant), Kepemimpinan, kompetensi

Sumber: Output spss 25, 2021

Hasil perhitungan statistik Uji-F simultan pada tabel 15 menunjukkan nilai F-hitung sebesar 22,889 yang kemudian dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,29 dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel (22,889 > 3,29) dengan nilai sig 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa variabel bebas kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Karyawan pada PT Berkembang Era Sejahtera (BES) Makassar.

5.) Uji parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengkonfirmasi sebagian variabel independen darivariabel devenden, dengan asumsi bahwa variabel lain diperlakukan sebagai konstanta.

Tabel 16: Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 10.154 | 4.479 | | 2.267 | .030 |
| | Kepemimpinan | .426 | .137 | .474 | 3.113 | .004 |
| | Kompetensi | .332 | .139 | .365 | 2.397 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output spss 25, 2021

1) Hipotesis pertama (H1)

Pengujian hipotesis kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dari t-hitung untuk X2 menunjukkan bahwa thitung 3.113 lebih besar dari t-tabel 1.693 (3.113 > 1.693) dengan signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,05. Artinya, H1 diterima dan H0 ditolak. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis kedua (H2)

Terkait kinerja karyawan yang diperoleh dari perhitungan yang dihasilkan t-hitung X2 adalah 2.397 lebih besar dari t-tabel 1.693 (2.397 > 1.693) dan 0,023 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Atau H1 uji hipotesis kemampuan diterima dan H0 ditolak. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

membandingkan skor aktual dan skor ideal maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada karyawan mencapai 78,97% berada pada kategori baik, dan kompetensi mencapai 78,97% berada pada kategori baik, sedangkan kinerja karyawan mencapai 80,34% berada pada kategori baik.

Persamaan regresi linear berganda $Y = 10.154 + 0.426X1 + 0.332X2$ dan nilai koefisien korelasi (r) kepemimpinan sebesar 0,767 hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan koefisien determinasi (r²) 0,589 hal ini berarti kepemimpinan dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar

58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai sig kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja uji F sebesar $0,00 < 0,05$ Nilai F-hitung sebesar 22.889 dan nilai F-tabel sebesar 3,29 ($22.889 > 3,29$), maka diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Nilai sig kepemimpinan sebesar $0,004 < 0,05$ Nilai T-hitung sebesar 3.113 dan nilai T-tabel sebesar 1.693 ($3.113 > 1.693$), maka telah diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai sig kompetensi sebesar $0,023 < 0,05$ nilai T-hitung sebesar 2.397 dan nilai T-tabel sebesar 1.693 ($2.397 > 1.693$), maka diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Kemampuan menganalisis situasi merupakan kunci suksesnya kepemimpinan. termasuk dalam kriteria (Sangat Baik) hal ini harus dipertahankan.

Pemimpin harus berani mengambil tindakan yang tegas. Mendapatkan (Baik) hal ini harus lebih ditingkatkan.

Minat melakukan suatu aktivitas pekerjaan. termasuk dalam kriteria (Sangat Baik) hal ini harus dipertahankan.

Perilaku sesuai dengan nilai kejujuran. termasuk dalam kriteria (Baik) hal ini harus lebih ditingkatkan.

Penggunaan sumber daya tepat guna. Mendapatkan termasuk dalam kriteria (Sangat Baik) hal ini harus dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemn Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Prenadamedia Group. Jakarta
- [2] Bukit Benjamin, dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1. Zahr Publishing. Yogyakarta
- [3] Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Ubhara Manajemen Pers. Surabaya
- [4] Edison Emron, Tohani Anwar & Imas Komariyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv Alfabeta. Bandung
- [5] Hasibuan, Melayu P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh. Pt Bumi Aksara. Jakarta
- [6] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Rajawali Pers. Depok
- [7] Mangkutanegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Pt Remaja Rosdakarya. Bandung
- [8] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-23. Prenada Media Grup. Jakarta
- [9] Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompotensi SDM. Cetakan ke-4. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- [10] Sadariah. 2016. Menjadi Pemimpin Sejati dari Teori Ke Praktek dalam Prespektif Perubahan. Cv Bintang Selatan. Makassar
- [11] Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kulitatif R & D. Cv Alfabeta. Bandung
- [12] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Edisi ke-10. Pt Rajagrafindo Persada. Depok
- [13] Sanusi. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba. Jakarta Selatan

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN