

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY AT PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA)***

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA)**

**Gandung Satriyono<sup>1</sup>, Meme Rukmini<sup>2</sup>**

Universitas Kadiri<sup>1,2</sup>

[meme\\_rukmini@unik-kediri.ac.id](mailto:meme_rukmini@unik-kediri.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership and competence on employee performance at PT. Success Partners Prosperous. Case studies were conducted on all employees of the HRD and GA division at PT. Success Partners Prosperous. This data was obtained through direct distribution of questionnaires. The samples studied in this study were 46 respondents using saturated sampling techniques or taking all members of the population to conduct research. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Leadership (X1) on Employee Performance (Y) has a partial effect with a coefficient value of 4.411 with a significant level of 0.000. (2) Competence (X2) has no significant effect on Employee Performance (Y) with a coefficient value of 0.932 with a significant level of 0.356. (3) Leadership (X1) and Competence (X2) on Employee Performance (Y) have a simultaneous effect with a coefficient value of 9.769 with a significant level of 0.000.*

**Keywords:** Leadership, Competence, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Studi kasus dilakukan pada seluruh karyawan divisi HRD dan GA di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Sampel yang diteliti dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau mengambil semua anggota populasi untuk melakukan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh secara parsial dengan nilai koefisien sebesar 4,411 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. (2) Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh tidak signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,932 dengan taraf signifikan sebesar 0,356. (3) Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh secara simultan dengan nilai koefisien sebesar 9,769 dengan taraf signifikan 0,000.

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

**PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang apapun, dalam menjalankan usaha tentu ingin

mencapai tujuan dengan cara yang efektif dan efisien. Perusahaan di dalam organisasinya tentu tidak lepas dari tenaga kerja manusia. Walaupun perusahaan tersebut dalam beraktivitas

sudah menggunakan teknologi modern, tetap saja membutuhkan tenaga kerja manusia. Sebab bagaimanapun cara perusahaan jika tidak ada campur tangan oleh manusia sebagai sumber dayanya, tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Fadude et al., 2019). Karena hal inilah perusahaan akan terus melakukan pengawasan secara teliti kepada sumber daya yang dimiliki.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi (Isvandiar & Idris, 2018). Tanpa adanya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi, tentu tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Karena sumber daya inilah yang menjadi pengarah, penggerak, dan penuntun bagi sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Dengan ini dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi suatu organisasi dalam mencapai target atau sasaran. Supaya bisa mengelola kinerja karyawan, pihak manajemen perusahaan perlu mengetahui serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan akan dengan mudah mendapatkan solusi dan keputusan yang efektif berkaitan dengan kinerja karyawan.

Menurut (Maria, 2018) keberhasilan organisasi atau perusahaan diukur oleh kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai target yang diharapkan, hal ini dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan yang menjalankan organisasi tersebut, dan kemampuan bawahan yang membantu pimpinan dalam menjalankan organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan bersama dengan kemampuannya. Memimpin berarti

membimbing, melaksanakan, serta mengarahkan. Seperti pendapat dari Ki Hajar Dewantara dalam (Wijayanti, 2019) yaitu Ing Ngarso Sung Tulodo artinya pemimpin mampu memberikan teladan bagi pengikutnya. Ing Madyo Mbangun Karso, artinya seseorang yang berada ditengah juga mampu memberikan semangat. Tut Wuri Handayani, seseorang harus memberikan dorongan semangat kerja dari belakang. Para pemimpin bertugas membantu bawahannya untuk mencapai tujuan serta memanfaatkan kemampuan secara maksimal.

Selain kepemimpinan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, sehingga kompetensi menjadi hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut karyawannya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan tentu bukan sumber daya yang merugikan perusahaan, melainkan sumber daya yang memiliki nilai (*value*), seperti individu yang unggul, terus belajar dan mengembangkan potensi, serta sumber daya yang cepat tanggap dan menyesuaikan diri pada perubahan (Dwi & Suarmanayasa, 2022).

Menurut Edison dalam (Nababan et al., 2020) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang mengacu kepada keterampilan serta keahlian. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus bisa mendukung pelaksanaan strategi organisasi. Kompetensi dapat dinilai dari cara seorang karyawan bekerja serta kualitas atau kelebihan yang di bidangnya. Maka kompetensi



### **Periode Penelitian**

Penelitian dilakukan selama tiga bulan yang dimulai dari bulan Februari – April 2023.

### **Populasi dan Sampel**

**Populasi**  
Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek/obyek itu (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan HRD dan GA (General Affair) yang bekerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera berjumlah 46 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014). Jadi hal ini dilakukan untuk menghemat waktu dan biaya, sehingga dalam menentukan sampel harus berhati-hati karena kesimpulan yang dihasilkan nantinya merupakan kesimpulan dari populasi.

### **Teknik Penentuan Besarnya Sampel**

Dalam penelitian pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dengan mengambil semua sampel pada karyawan yang bekerja dibagian HRD

dan GA pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

### **Teknik Sampling**

Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:121) terdapat dua teknik sampling yang dapat digunakan, yaitu Probability Sampling dan Non Probability Sampling.

#### **1. Probability Sampling**

Menurut Sugiyono (2017:122), probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik ini meliputi *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random sampling*, *sampling area (cluster)*.

#### **2. Non Probability Sampling**

Menurut Sugiyono (2017:125), *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan menggunakan metode sampel jenuh. Adapun definisi sampling jenuh yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:126) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi

yang ada pada karyawan HRD dan GA pada PT. Sukses Mitra Sejahtera yaitu sebanyak 46 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam penyusunan dan penulisan ini bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner, atau dengan kata lain data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian dimana penulis mengadakan pengumpulan data melalui kuesioner, yang artinya penulis menyusun pertanyaan dalam bentuk kalimat dengan opsi jawaban yang tersedia dalam formulir yang telah disediakan. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada berupa buku, laporan, jurnal.

### **Metode Pengumpulan Data Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2017:308), teknik pengumpulan data dapat didefinisikan sebagai berikut : "Teknik Pengumpulan Data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data." Sugiyono (2014:137) juga menjelaskan

bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan teknik:

#### **a. Interview (Wawancara)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data karena peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara yang digunakan oleh penulis adalah wawancara tidak terstruktur, menurut Sugiyono (2014:140) wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

#### **b. Observasi**

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

#### **c. Kuesioner (Angket)**

Definisi dari kuesioner menurut Sugiyono (2017:192) kuesioner merupakan instrument untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku dari responden. Dalam kata lain, para peneliti dapat melakukan bermacam-macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner. Secara singkat kuesioner juga

merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada bagian HRD dan GA di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Agar penelitian ini bersifat obyektif dan lebih terukur maka diperlukan ketelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert dalam mengukur kuesioner, menurut (Sugiyono, 2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesar yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (skala likert). Variabel kualitas yang berkaitan diberikan penilaian sebagai berikut (terlampir pada halaman selanjutnya):

**Tabel 1. Penilaian Pengukuran Likert**

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014)

### Uji Instrumen Penelitian Validitas dan Reliabilitas Data

Menurut (Sugiyono, 2017) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen penelitian merupakan alat bantu untuk mendapatkan data empiris lapangan secara tepat dan cepat dengan menjawab masalah-masalah yang ada dalam hipotesis. Dalam penentuan instrument pengumpulan data diawali dari rumusan masalah penelitian, hipotesis penelitian dan variabel-variabel penelitian, kemudian peneliti harus memahami definisi operasional variabel penelitian, Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian berupa angket atau kuesioner. Angket dibuat dengan memperhatikan konsep yang sudah ada dan sudah disesuaikan dengan kondisi kasus tersebut. Kuesioner yang berupa pertanyaan tersebut kemudian diberi tanggapan oleh karyawan dari PT. Sukses Mitra Sejahtera. Kuesioner tersebut terdiri dari:

1. Bagian pertama, berisi tentang identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja dan tahun kerja
2. Bagian kedua, berisi tentang petunjuk pengisian angket
3. Bagian ke tiga dan empat berisi pertanyaan yang ingin diteliti.

### a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk 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.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha, dengan syarat apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliable. Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu variabel bisa dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,06$ . Sehingga data tersebut bisa dikatakan reliable untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya (Bawono, 2006).

**Tabel 2. Reliabilitas**

No	Koefisien	Interpretasi
1.	0,800-1,000	Sangat Tinggi
2.	0,600-0,799	Tinggi
3.	0,400-0,599	Sedang
4.	0,200-0,399	Rendah
5.	0,000-0,199	Sangat Rendah

Sumber : Ghozali (2013)

Dalam pengaplikasiannya rentang reliabilitas yang digunakan adalah dari 0 sampai 1,00. Jadi, semakin tinggi koefisien reliabilitasnya maka angka tersebut akan mendekati koefisien 1, dan apabila semakin rendah koefisien reliabilitas nyamakan angka tersebut akan mendekati angka 0.

## Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu satu variabel terikat (*Dependent Variable*) dan dua Variabel bebas (*Independent Variable*). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas ialah kepemimpinan dan kompetensi. Adapun definisi operasional untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Item Penelitian
1.	Kepemimpinan (X1)	Konselor	Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Hubungan Pemimpin dengan Karyawan 2. Kepastian 3. Dapat Menyelesaikan Masalah
		Instruktur	Yaitu sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya	4. Pembimbing 5. Pengarah
		Memimpin Rapat	Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya, suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan	6. Memimpin Rapat dengan baik
		Mengambil Keputusan	Pemimpin bertugas dalam pengambilan keputusan	7. Bijak 8. Bermusyawarah 9. Menerima Masukan
		Mendelegasikan Wewenang	Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya	10. Mendelegasikan tugas kepada bawahannya
2.	Kompetensi (X2)	<i>Task Skill</i>	Keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.	1. Ketepatan waktu 2. Adaptasi kerja 3. Mematuhi peraturan
		<i>Task Management Skill</i>	Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.	4. Kemampuan mengelola 5. Kemampuan berpikir 6. Kemampuan merencanakan
		<i>Contingency Management Skill</i>	Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan	7. Pengambilan keputusan 8. Pengambilan tindakan 9. Memberikan masukan/ide
		<i>Job Role Environment</i>	Keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja	10. Kerjasama 11. Wawasan 12. Bersosialisasi
		<i>Transfer Skill</i>	Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.	13. Beradaptasi 14. Mudah bergaul 15. Inisiatif
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	1. Hasil kerja yang diperoleh 2. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi 3. Manfaat hasil kerja
		Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah	4. Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi

	siklus, kegiatan yang dihasilkan.	5. Keterampilan yang dimiliki 6. Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki
Kemampuan	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan praktis dan rapi	7. Kemampuan yang dimiliki 8. Keterampilan yang dimiliki
Ketepatan Waktu	Tingkat sejauh mana suatu kegiatan yang diselsaikanpada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi outputlain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain	9. Penataan rencana kerja 10. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja 11. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
Hubungan antar Perseorangan	Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan	12. Komunikasi internal (ke dalam) organisasi 13. Komunikasi eksternal (ke luar) organisasi 14. Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas

Sumber : Sutrisno (2013) ; Moehersono (2014) ; Ruliana (2014)

## Metode Analisis Data

### Metode Deskriptif

Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 26 yang merupakan program computer statistic yang berfungsi untuk membantu dalam memproses data statistic secara tepat dan cepat, sehingga dapat menghasilkan berbagai output yang sesuai dengan para pengambil keputusan.

## Metode Kuantitatif

### a. Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan uji asumsi klasik atas data primer ini, maka peneliti melakukan:

#### 1. Uji Normality

(Ghozali, 2013) menyatakan uji *normality* bertujuan untuk mengukur apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa grafik, dengan metode grafik dapat dilihat bahwa data yang digunakan memberikan distribusi normal atau tidak dengan melihat grafik histogram dan normal probability plot (Bawono, 2006).

## 2. Uji Multicollinearity

Menurut (Ghozali, 2013) Uji *multicollinearity* bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolonieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda yang tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

Alat statistic yang sering dipergunakan untuk menguji gangguan multikolonieritas adalah dengan variance inflation factor (VIF), korelasi pearson antara variabel-variabel bebas, atau dengan melihat eigenvalues dan condition index (CI). Cara mendeteksi terhadap adanya multikolonieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R<sup>2</sup> yang dihasilkan oleh suatu model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.



3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, serta Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ .

#### a. Uji *Heteroscedasticity*

(Ghozali, 2013) mengemukakan uji *heteroscedasticity* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

#### b. Uji Regresi Linear Berganda

Metode statistik untuk menguji pengaruh antara satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas adalah dengan menggunakan metode regresi berganda. Menurut

(Bawono, 2006) uji regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) yang jumlahnya lebih dari satu. Analisa ini disebut sebagai analisa multivariate karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dari satu variabel independen (X). Dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26 (Statistical Package for Social Sciences) untuk windows.

Karena peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, maka peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut (Ghozali, 2013) untuk menguji pengaruh satu variabel terikat dan beberapa variabel bebas dengan menggunakan regresi berganda.

Formulasi model statistik linier berganda (Ghozali, 2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y ketika harga  $X_1, X_2 = 0$  (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien regresi, dimana jika (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

$X_1, X_2$  = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

#### c. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2013:100) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi

variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013). Ciri-ciri nilai R<sup>2</sup> adalah:

- a. Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

### Uji Hipotesis

#### Uji Ttest (Uji Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients* (Ghozali, 2013).

Uji hipotesis ini digunakan untuk membuktikan dan menguji hipotesis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Rumusan hipotesis alternative (H<sub>a</sub>) dan hipotesis nolnya (H<sub>o</sub>) adalah:

H<sub>a</sub> : artinya variabel (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel (Y)

H<sub>o</sub> : artinya variabel (X) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel (Y)

Kaidah pengambilan keputusannya adalah jika Signifikan t hitung < Signifikan 0,05 maka H<sub>o</sub> ditolak dan jika Signifikan t hitung > Signifikan 0,05 maka H<sub>o</sub> diterima. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1.) Berdasarkan angka probabilitas signifikansi:
  - a. Jika angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H<sub>o</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
  - b. Jika angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Selain itu, dapat juga dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### Uji Ftest (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013). Untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 5% (0,05). Jika nilai probability F lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Sebaliknya jika nilai probability F lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel. Apabila Fhitung lebih besar dari Ftabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013:98).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pada uji validitas untuk mengukur valid atau tidak valid suatu data yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  (*total correlation*) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Kuesioner pada penelitian ini menggunakan 46 responden, mana nilai dari  $r_{tabel}$  adalah 0,291. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

#### a. Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

NO	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Hubungan Pemimpin Dengan Karyawan	0,291	0,566	Valid
2.	Kepekaan	0,291	0,810	Valid
3.	Dapat Menyelesaikan Masalah	0,291	0,707	Valid
4.	Pembimbing	0,291	0,916	Valid
5.	Pengarah	0,291	0,419	Valid
NO	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
6.	Memimpin Rapat Dengan Baik	0,291	0,506	Valid
7.	Bijak	0,291	0,901	Valid
8.	Bermusyawarah	0,291	0,651	Valid
9.	Menerima Masukan	0,291	0,916	Valid
10.	Mendelegasikan Tugas Kepada Bawahannya	0,291	0,921	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Dari data tersebut, maka diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 10 pernyataan yang dibagikan kepada 46 responden memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,291). Dengan demikian, uji validitas variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

#### b. Variabel Kompetensi (X2)

**Tabel 5. Uji Validitas Kompetensi (X2)**

No	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Ketepatan Waktu	0,291	0,504	Valid
2.	Adaptasi Kerja	0,291	0,767	Valid
3.	Mematuhi Peraturan	0,291	0,685	Valid
4.	Kemampuan Mengelola	0,291	0,671	Valid
5.	Kemampuan Berpikir	0,291	0,557	Valid
6.	Kemampuan Merencanakan	0,291	0,572	Valid
7.	Pengambilan Keputusan	0,291	0,463	Valid
8.	Pengambilan Tindakan	0,291	0,746	Valid
9.	Memberikan Masukan/ide	0,291	0,490	Valid

No	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
10.	Kerjasama	0,291	0,517	Valid
11.	Wawasan	0,291	0,618	Valid
12.	Bersosialisasi	0,291	0,767	Valid
13.	Beradaptasi	0,291	0,626	Valid
14.	Mudah Bergaul	0,291	0,602	Valid
15.	Inisiatif	0,291	0,451	Valid

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Dari data diatas, maka diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 15 pernyataan yang dibagikan kepada 46 responden memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,291). Dengan demikian, uji validitas variabel kompetensi (X2) dinyatakan valid.

#### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Hasil kerja yang diperoleh	0,291	0,766	Valid
2.	Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi	0,291	0,630	Valid
3.	Manfaat hasil kerja	0,291	0,596	Valid
4.	Pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi	0,291	0,315	Valid
5.	Keterampilan yang dimiliki	0,291	0,745	Valid
6.	Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki	0,291	0,624	Valid
7.	Kemampuan yang dimiliki	0,291	0,852	Valid
8.	Keterampilan yang dimiliki	0,291	0,669	Valid
No	Item Penelitian	$R_{tabel}$	Pearson Correlation	Keterangan
9.	Penataan rencana kerja	0,291	0,759	Valid
10.	Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja	0,291	0,878	Valid
11.	Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas	0,291	0,466	Valid
12.	Komunikasi internal (ke dalam) organisasi	0,291	0,724	Valid
13.	Komunikasi eksternal (keluar) organisasi	0,291	0,795	Valid
14.	Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas	0,291	0,913	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Dari data diatas, maka diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 15 pernyataan yang dibagikan kepada 46 responden memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari  $R_{tabel}$  (0,291). Dengan demikian, uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	Item Penelitian	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,912	10	Tinggi
Kompetensi (X2)	0,872	15	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	14	Tinggi

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

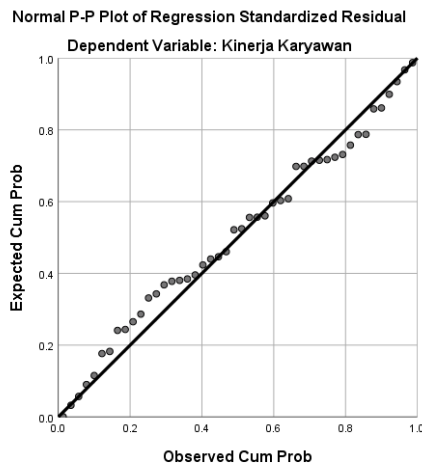
Suatu variabel dapat dikatakan reliable jika mendapatkan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Hasil pengujian reliabilitas dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian > 0,70 yang berarti variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable karena *cronbach alpha* yang didapat lebih dari 0,700.

**Uji Asumsi Klasik**

Dalam uji asumsi klasik terdapat 3 uji, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

**a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai data distribusi normal atau tidak.



**Gambar 1. Normal P-P Plot**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan grafik P-P Plot diatas terlihat bahwa nilai data terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal. Untuk menegaskan hasil uji normalitas maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut :

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.34795348
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.077
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

**Gambar 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Uji ini dapat dikatakan normal apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Test > 0,05. Begitu juga sebaliknya jika *Kolmogorov-Smirnov Test* < signifikansi (2-tailed) sebesar 0,05 maka data dinyatakan tidak memiliki distribusi yang normal.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas, terlihat bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* memiliki nilai 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk melakukan pengujian apakah terdapat multikolinearitas atau tidak, ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

**Tabel 8. Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Kepemimpinan (X1)	0,978	1,023
2. Kompetensi (X2)	0,978	1,023

Variabel Dependen : Kinerja Karyawan

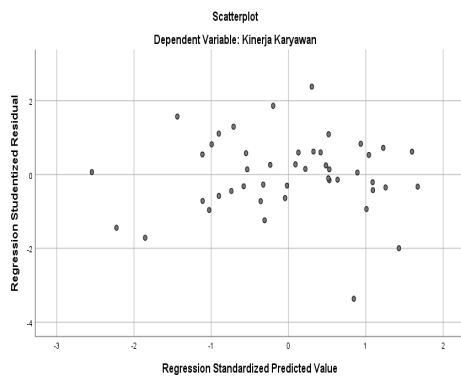
Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Tolerance* untuk kepemimpinan dan kompetensi sebesar 0,978. Serta nilai *VIF* untuk kepemimpinan dan kompetensi sebesar 1.023. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji ini dapat dilihat dari grafik *scatterplot* dan juga uji *glejser*, jika menggunakan grafik *scatterplot* dinyatakan tidak adanya heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 dalam sumbu Y. Jika menggunakan uji *glejser* dapat dikatakan heteroskedastisitas saat nilai *Coefficients B Regression* < 0,05. Sedangkan regresi dikatakan tidak terdeteksi heteroskedastisitasnya *Coefficients B Regression* > 0,05.



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**  
 Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pula tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Untuk memperkuat hasil dapat menggunakan uji *glejser* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 9. Uji Glejser**

Model	Sig.
Constant	0,266
Kepemimpinan	0,552
Kompetensi	0,850

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Pada uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*, dapat dilihat output tabel sig. pada variabel kepemimpinan dan kompetensi lebih besar dari 0,05 yang berarti model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Tujuan dari pengujian metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat atau dependen yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan dan kompetensi (variabel Independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) digunakan analisis regresi linear berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Konstanta regresi berganda

b = Angka arah atau koefisien regresi, dimana jika (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X1, X2 = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Uji regresi linear berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,125	8,803		1,945	,058
	Kepemimpinan	,740	,168	,564	4,411	,000
	Kompetensi	,129	,138	,119	,932	,356

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka nilai regresi konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk sebagai berikut :

$$Y = 17.125 + (0,740)X_{\text{Kepemimpinan}} +$$

Dari pemodelan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) yaitu besar nilai kinerja karyawan (Y) yang apabila variabel bebas kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) dinyatakan konstanta yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 17.125.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,740 maka menyatakan adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- c. Koefisien kompetensi (X1) sebesar 0,126 maka adanya pengaruh antara kompetensi dan kinerja karyawan sebanyak 12,6%.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar atau jauh data dependen dapat menjelaskan data independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,559 <sup>a</sup>	0,312	0,280	7,51689

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Pada uji koefisien determinasi, menunjukkan variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,312 atau 31,2% yang termasuk dalam katagori cukup kuat, karena semakin mendekati pada angka 1, maka korelasi akan semakin sempurna.

Jadi nilai kinerja karyawan (Y) pada PT. Sukses Mitra Sejahtera dapat dijelaskan oleh kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) yaitu sebesar 0,312 atau 31,2%, sedangkan selebihnya sebesar 68,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikan 5%. Pengambilan keputusan untuk uji t :

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan variabel Y

Dengan perhitungan  $t_{tabel}$  :

$$T_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$T_{tabel} = t (0,05/2 ; 46-2-1) = t (0,025 ; 43)$$

Dari perhitungan  $t_{tabel}$  dengan rumus diatas mendapatkan hasil 43. Dan kemudian dari tabel  $t_{tabel}$  dengan memakai tingkat signifikansi 5% maka akan mendapatkan nilai 2,017.

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Model	Test Parsial	
	t	Sig.
1		
	Kepemimpinan	4,411 0,000
	Kompetensi	0,932 0,356

Sumber: Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan uji t diatas, dapat bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,411 >  $t_{tabel}$  2,017 dan nilai sig 0,000 < 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian pemimpin di PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam

memimpin serta mengarahkan kinerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan cukup baik. Sedangkan variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung} 0,932 < t_{tabel} 2,017$  dan nilai sig  $0,356 > 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kompetensi tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan atau memiliki pengaruh yang rendah.

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis secara simultan atau uji f bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen atau variabel bebas terhadap variabel dependen atau variabel terikat yang tingkat signifikannya harus lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 12. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1103.935	2	551.968	9.769	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2429.659	43	56.504		
	Total	3533.594	45			

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

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26 (2023)

Dari data diatas, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 maka nilai dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Adapun rumus untuk mencari  $F_{tabel}$  yaitu :

Keterangan :

$k$  = Jumlah variabel bebas dan terikat

$n$  = Jumlah sampel pembentuk regresi

Dengan menggunakan rumus diatas, maka mendapatkan hasil :

$df1 = k - 1$ $df2 = n - k$
-----------------------------

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 46 - 3 = 43$$

Pada tabel  $F_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikan 5% didapatkan hasil sebesar 3,21.

**Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera**

Berdasarkan hasil olah data, variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai valid  $R_{hitung} > R_{tabel} (0,291)$ . Selain itu uji reliabilitasnya mendapat nilai  $0,912 > 0,700$  dari nilai cronbach alpha tinggi. Oleh sebab itu variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan valid dan reliable.

Berdasarkan hasil dari uji T nilai  $T_{hitung} (4,411) > T_{tabel} (2,017)$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Berdasarkan (Jelita Caroline Inaray, 2016) Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Kepemimpinan mempunyai berbagai fungsi antara lain menyajikan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam

kepemimpinan dan memberikan pengaruh dalam menggunakan berbagai pendekatan dalam hubungannya dengan pemecahan aneka macam persoalan yang mungkin timbul dalam kepemimpinan.

Kepemimpinan sebagai salah satu cabang ilmu pengetahuan yang mempunyai peran penting dalam rangka proses administrasi. Hal ini didasarkan kepada pemikiran bahwa peran seorang pemimpin merupakan implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu di antara peran administrator dalam rangka mempengaruhi orang lain atau para bawahan agar mau dengan senang hati untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, didapat bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya peningkatan dan penurunan kinerja di pengaruhi oleh kepemimpinan. Ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima.

### **Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera**

Dari hasil pengujian validitas, kompetensi mendapatkan nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (0,291). Selain uji validitas, uji reliabilitasnya mendapat nilai  $0,872 > 0,700$  dari nilai cronbach alpha tinggi. Oleh sebab itu variabel kompetensi (X2) dinyatakan valid dan reliable.

Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel kompetensi sebesar 0,932 yang dimana lebih kecil dari  $T_{tabel}$  (2,017) dan nilai sig sebesar 0,356 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian kompetensi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sukses Mitra Sejahtera, hal ini berarti menurut penilaian responden kompetensi masih sangat kurang namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan jika kinerja karyawan meningkat kompetensi tidak meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurlindah & Rahim, 2018), membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja karyawan (Saptalia et al., 2022) kompetensi merupakan karakteristik dasar bagi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya.

Fakta yang didapat dari hasil pembagian kuesioner dan berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS serta hasil uji hipotesis, dalam penelitian ini kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Ini membuktikan bahwa hipotesis H2 ditolak kebenarannya.

### **Pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera**

Melalui uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 maka nilai dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan nilai signifikan sebesar  $0,000 <$  dari 0,05. Ini menunjukkan jika kepemimpinan dan kompetensi



berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan olah data menggunakan uji regresi linear berganda, menyatakan:

1. Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh parsial sebesar 4,411 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga berjalan baik dan sebaliknya jika kepemimpinan rendah maka kinerja karyawan juga rendah.
2. Kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh tidak signifikan secara parsial dengan nilai sebesar 0,932 dengan nilai signifikan sebesar 0,356. Sehingga perubahan dalam kompetensi tidak akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan.
3. Kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh secara simultan sebesar 9,769 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis diatas maka penulis akan memberikan saran kepada beberapa pihak dan demi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Sukses Mitra Sejahtera

Dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap baik, maka perusahaan harus memperhatikan dari

kepemimpinan. Selain itu perlu mencari beberapa faktor-faktor yang lain yang mungkin lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga kemajuan perusahaan.

- b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Memperluas jumlah populasi dan sampel penelitian yang digunakan, Dengan banyaknya jumlah populasi dan sampel digunakan untuk melihat kinerja suatu organisasi secara lebih obyektif dan menyeluruh. Diharapkan penelitian selanjutnya memilih populasi yang lebih besar agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Dikarenakan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini mendapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 31,2 % maka kedepannya perlu untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan memasukkan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga Press.
- Dwi, E. S., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 128–133.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/34758%0Ahttps://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/viewFile/34758/21677>
- Fadude, F., Tawas, H., & Poluan, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal*

- EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Jelita Caroline Inaray. (2016). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Maiti, & Bidinger. (2017). Metode Penelitian Creswell. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Maria, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Tujuh Cahaya Bintang Abadi. 1*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Nababan, F. L., Sembiring, B., Bancin, L., Sianturi, L., & Tanjung, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intertama Trikencana Berisnar Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(3), 496. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i3.811>
- Nurlindah, & Rahim, A. R. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Competitiveness*, 7(2), 121–135.
- Ruliana. (2014). *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Saptalia, H., Idris, M., & Asiati, D. I. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 248–259. <https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.874>
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana.
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 107–117. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i3.256>
- Wijayanti, W. (2019). Implementasi Trilogi Kepemimpinan (Ki Hadjar Dewantara ). *Jurnal Ustjogja*, 2(2), 181–192.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan:*

*Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. 1.*

Yanuar, A. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar. In *Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.*