

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Astri Pradytha, Rini Iestari

Prodi Akuntansi, Fakultas ekonomi dan Bisnis,

Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

astripadytha17@gmail.com, unirinilestari@gmail.com

Abstract—Leadership Style and Employee Competence can improve employee performance. The higher the employee's performance, the greater the potential for achieving the company's goals. The purpose of this study is to determine the application of leadership style, employee competence, and employee performance and to determine the effect of Leadership style on employee performance and employee competence on employee performance at PT Bandung Indo Garmen. This research method uses the verification method with a quantitative approach. The data in this study are primary data obtained from questionnaires. The population of this study were all employees in the city of Bandung with a target population of 100 employees at PT Bandung Indo Garmen using simple random sampling method. Data analysis uses multiple regression and hypothesis testing using the F test and T test. The results of hypothesis testing show that Leadership style affects employee performance, and employee competence affects employee performance.

Keywords—*leadership style, employee competence, employee performance*

Abstrak—Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tingginya kinerja karyawan maka potensi tercapainya tujuan perusahaan pun semakin besar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, dan kinerja karyawan serta mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Indo Garmen. Metode penelitian ini menggunakan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kota Bandung dengan target populasi 100 orang karyawan yang ada di PT Bandung Indo Garmen dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Data analisis menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci—*gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia pada era saat ini berperan lebih besar dalam mencapai keberhasilan organisasi (Mathis &

Jackson, 2000:45). Faktor sumber daya manusia ini dianggap penting karena diperlukan manajemen yang baik untuk meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan (Marihhot, 2002:2). Memiliki sumber daya manusia yang baik dan profesional sangat membantu untuk memaksimalkan kinerja perusahaan, hal ini sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Faktanya, kinerja karyawan banyak perusahaan masih kurang. Pekerja PT Freeport melakukan aksi mogok karena merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan kerjanya menurun yang berdampak pada produksi emas pada kuartal 2011-2012 yang berkurang 212.000 ons. (tempo.co)

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. “Kepemimpinan ditunjukkan dan diterapkan pada gaya kepemimpinan merupakan faktor dalam

meningkatkan kinerja karyawan” (Andriani, 2016). Kasus yang terjadi pada PT Bandung Indo Garment dimana kurangnya informasi dari manajer dalam menyampaikan detail pesanan membuat para karyawan banyak melakukan kesalahan dalam proses penyablonan baju, sehingga menyebabkan baju tersebut gagal produksi dan perusahaan mengalami kerugian karena pelanggan tidak mau menerima hasil baju yang tidak sesuai dengan yang mereka pesan (Astri, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi karyawan. “semakin tinggi kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan” (Ratulangi & Soegoto, 2016; Hendra, 2018; dan Sukanto, 2020). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum cukup kompeten bagi pegawai, terbukti dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Budhi, 2010).

B. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

II. LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli Mulyadi dan Rivai (2009:337), Hersey&Blanchard (Nawawi, 2014:352), Rivai (2009:337), dan Moeheriono (2014:386) gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan menurut Thoha (2010:52) dan Martoyo (2000:176) yaitu:

1. Kepemimpinan sebagai inovator
 - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja karyawan
2. Kepemimpinan sebagai komunikator
 - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan dengan komunikasi
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan
3. Kepemimpinan sebagai motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya.
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi
4. Kepemimpinan sebagai kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya

B. Kompetensi Karyawan

Menurut Spencer & Spencer (Sudarmanto, 2009:46), kompetensi karyawan merupakan karakteristik dasar dari perilaku pribadi yang berkaitan dengan standar acuan yang efektif dan kinerja menunggu dalam pekerjaan atau situasi.

Dimensi dan indikator digunakan untuk mengukur variabel kompetensi karyawan menurut Moeheriono (2014:16) dan ZwiII (Wibowo, 2010:339), yaitu:

1. Task skill
 - a. Adaptasi kerja
 - b. Mematuhi peraturan
2. Task management skill
 - a. Kemampuan mengelola
 - b. Kemampuan merencanakan
3. Contingency management skill
 - a. Pengambilan keputusan
 - b. Pengambilan Tindakan
4. Job role environment skill
 - a. Kerjasama
 - b. Bersosialisasi

5. Transfer skill
 - a. Mudah bergaul
 - b. Inisiatif

C. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:105) dan Rivai (2015:15) dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yaitu:

1. *Quality of work*/kualitas pekerjaan (Dessler, 2010:329)
 - a. Hasil kerja yang diperoleh
 - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
 - c. Manfaat hasil kerja Sedarmayanti (2011:51)
2. *Promptness*/ketepatan waktu (Dessler, 2010:329)
 - a. Penataan rencana kerja
 - b. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
3. *Initiative*/prakarsa (Samsuddin, 2018:79)
 - a. pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi
4. *Capability*/kemampuan (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2005:13)
 - a. Kemampuan yang dimiliki
 - b. Keterampilan yang dimiliki
 - c. Kemampuan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki
5. *Communication*/komunikasi (Dessler, 2010:329)
 - a. Komunikasi internal (kedalam) organisasi
 - b. Komunikasi eksternal (keluar) organisasi

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Instrumen

TABEL 1. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.212	3.515		3.474	0.001
1 GK	0.159	0.084	0.352	1.703	0.04
KKR	0.368	0.093	0.404	3.965	0

$$KK=12,212 + 0,159 GK + 0,368 KKR + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat menghasilkan beberapa interpretasi anatra lain:

1. Nilai konstanta adalah 12,212 artinya gaya keemimpinan dan konpetensi karyawan memiliki nilai nil maka kinerja karyawan sebesar 12,212.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,159 artinya bahwa kinerja karyawan akan meninhkat sebesar 15,9% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi karyawan adalah sebesar 0,368 artinya bahwa kinerja karyawan akan meningkat sebesar 36,8% dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model adalah tetap.

TABEL 2. UJI SIMULTAN

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1568.704	2	784.352	16.788	.000 ^b
Residual	3784.366	81	46.721		
Total	5353.070	83			

Sumber: Hasil PengoIahan SPSS versi 23

Berdasarkan pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000

0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi Karyawan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada taraf signifikan 5%.

TABEL 3. UJI PARSIAL

Model	Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	12.212	3.515		3.474	0.001
GK	0.159	0.084	0.352	1.703	0.04
KKR	0.368	0.093	0.404	3.965	0

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 23

Berdasarkan pada tabel 3 diatas, menunjukkan bahwa:

1. Tabel uji t diatas nilai signifikansi kompetensi karyawan sebesar (0,000<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap jinerja karyawan.
2. Tabel uji t diatas nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar (0,40<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kerja karyawan.

TABEL 4. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (RSQUARE)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	0.673	0.658	350.681

Sumber: Hasil pengoIahan SPSS versi 23

Pada tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,673 maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus:

$$Kd = R^2 \times 100\% \\ = 0,673 \times 100\% = 67,3\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh nilai koefisien determinasinya sebesar 67,3%. Artinya, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 67,3%. Sedangkan 32,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

TABEL 5. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI PARSIAL

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	Beta	Correlations
1 (Constant)			
GK	.352		.765
KKR	.404		1.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23

Dari hasil tabel diatas dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial:

1. Gaya Kempemimpinan = $0,352 \times 0,765$
= 0,26928 (26,9%)
2. Kompetensi Karyawan = $0,404 \times 1,000$
= 0,404 (40,4%)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 26,9% dan kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,4%.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujiannya hipotesis dari uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan gaya kepemimpinan sebesar $0,040 < 0,05$ maka hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Indo Garmen.

Hasil positif yang didapat dari perbandingan thitung dan ttabel gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa jika

perusahaan dapat membentuk dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang kuat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Andriani (2016) yang berpendapat bahwa kepemimpinan, pemimpin yang berprestasi dan menerapkan dalam gaya kepemimpinan merupakan faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trang (2013), Vidianingtyas dan Putri (2014), Siswanto dan Hamid (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan. Karena pimpinan akan memberikan sinyal yang positif kepada karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

C. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujiannya hipotesis dari uji t menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan kompetensi karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Indo Garmen.

Hasil positif yang didapat dari perbandingan thitung dan ttabel memberikan bukti secara empiris bahwasanya semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan jika perusahaan dapat membangun dan meningkatkan kompetensi karyawan dengan baik. Sejalan Spencer and Spencer (1993:11) menyatakan kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika anda memiliki kemampuan yang lebih tinggi, anda akan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini konsisten dengan yang dilakukan RatuLangi dan Soegoto (2016); Hendra (2018), dan Sukanto (2020) menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Indo Garmen.

Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bandung Indo Garmen.

V. SARAN

Adapun saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen lainnya yang relevan
2. Masih diperlukannya penelitian pada bidang yang sama dengan metode yang berbeda untuk

mengetahui konsistensi dari hasil penelitian karena hasil penelitian gaya kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan yang sudah ada memiliki hasil penelitian yang berbeda-beda.

3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih menggeneralisasi teori, selain itu diharapkan mampu menambah variabel penelitian seperti budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks
- [2] Hariandja, Marihot T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- [3] Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- [5] Muhyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat ganda Kinerja Perusahaan. Jakarta: Salemba Empat
- [6] Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Setiawan, F., & Kartika, D. A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5)
- [8] Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GhaliIndonesia, Bogor.
- [9] Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [10] Sukarno, Edi. 2000. Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [11] Suranta, Sri. 2002. Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. Jurnal Empirika 15 (2), Desember:116-138.
- [12] Thoha, Miftah. 2010. Perilaku Organisasi. Penerbit: Rineka Jakarta