

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT TEGAL DARMASABA BADUNG

Ni Made Lona Oktarini Dewi<sup>1</sup>

Ni Nyoman Suryani<sup>2</sup>

Putu Pradiva Putra Salain<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: lonaoktarinidewii@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu dimana perbandingan hasil dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel yakni Kepemimpinan dan Kompetensi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pokok masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Untuk memecahkan permasalahan tersebut dilakukan pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada 36 orang responden dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa adat Tegal Darmasaba. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.

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

### ABSTRACT

*Employee performance is the result of work achieved by a person or group of people in accordance with the authority or responsibility of each employee during a certain period in which the comparison of the results achieved with the participation of the workforce per unit of time. In this study, employee performance can be influenced by several variables, namely Leadership and Competence.*

*This study aims to determine the effect of leadership and competence on employee performance. The main problem in this study is whether there is an influence of leadership on employee performance at the LPD of the Tegal Darmasaba Traditional Village, Badung. Is there any influence of competence on employee performance at the LPD of Tegal Darmasaba Traditional Village Badung. To solve these problems, data was collected through observation, interviews and questionnaires. Questionnaires were given to 36 respondents with multiple linear regression analysis.*

*The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance at the LPD Desa Adat Tegal Darmasaba. Competence has a positive and significant effect on employee performance at the LPD of the Tegal Darmasaba Traditional Village, Badung.*

**Keywords:** Leadership, Competence, Employee performance

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor produksi yang merupakan aset terpenting yang mutlak harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu tidak memiliki kesetiaan, statis, kurang disiplin, saling curiga, penuh prasangka buruk, timbul ketegangan, konflik, frustrasi, apatis dan sejenisnya, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam era global ini.

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus Sutrisno (2016:1).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar perusahaan

mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban sehingga dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai eots kerja yang rendah Sutrisno (2016:1).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan penurunan kinerja pada karyawan LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung. Dengan demikian diharapkan untuk dapat meningkatkan produktivitas LPD pada khususnya secara kelembagaan perlu diimbangi dengan kinerja karyawan yang maksimal.

Menurut Afandi (2016:69), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:153), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi.

Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan kompetensi.

Dalam perkembangannya, LPD Desa Adat Tegal Darmasaba mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilihat pada data pendapatan LPD selama 2 tahun memang terjadi peningkatan pada realisasi penghimpunan dana pihak ketiga, penyaluran dana, dan aset, namun peningkatan ini sangat jauh dari rencana kerja yang telah ditetapkan oleh LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung sebelumnya. Penghimpunan dana pihak ketiga berupa tabungan dan deposito hanya bisa terealisasi sebesar 93,2 % ditahun 2019 dan mengalami penurunan realisasi ditahun 2020 menjadi 89,2%. Sedangkan penyaluran dana berupa pemberian fasilitas kredit hanya bisa terealisasi sebesar 94,7 % ditahun 2019 dan mengalami penurunan ditahun 2020 menjadi 92,4%. Begitu pula aset yang hanya bisa direalisasi sebesar 97,8% ditahun 2019 dan mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 94,2%. Tidak tercapainya rencana kerja tersebut salah satu indikatornya adalah masih rendahnya kinerja karyawan dalam mensosialisasikan ataupun mengimplementasikan kebijakan dari pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan LPD Tegal Desa Darmasaba diketahui bahwa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang terjadi seperti kurang telitinya karyawan dalam bekerja sehingga cukup banyak terjadi kesalahan dalam bekerja. Disamping kurangnya ketelitian, sering pula dijumpai karyawan yang berbincang-bincang saat bekerja sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung”

## 1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka tujuan penelitian adalah

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung.

## 1.3. Rencana perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tegal Darmasaba Badung?

## 1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah

- 1) Manfaat teoritis, dapat menambah pengetahuan dan dapat sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini dan memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- 2) Manfaat praktis, memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia. memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam

rangkamemperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

## II KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1. Kepemimpinan

Sutrisno (2016:213). menjeaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan

### 2.2. Kinerja Karyawan

Menurut Gayang (2018:187), mengatakan bahwan keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu.

### 2.3. Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:110) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### 2.4. Hasil Penelitian Sebelumnya

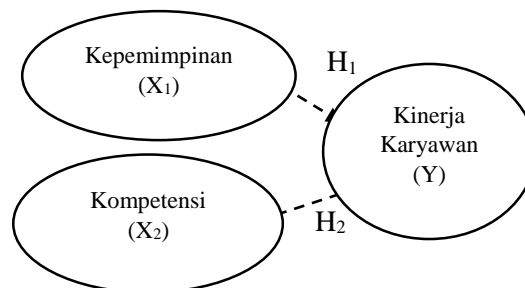
Penelitian yang dilakukan Amalia (2016), menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kiki (2015) juga mnyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyansyah. (2014), yang juga mnyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan dalam

suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifianto (2015), menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Arifin (2018), juga menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017), yang juga mnyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila kompetensi dapat ditingkatkan, maka kinerja yang optimal dapat tercapai.

### 2.5. Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Model Penelitian



### 2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut

- H1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

## III METODE PENELITIAN

### 3.1. Tempat penelitian

Penelitian di laksanakan pada LPD Desa Ada Tegal Darmasaba yang berlokasi di jalan raya Lukluk-Darmasaba, Desa Darmasaba, Kecamatan Abiasemal, Kabupaten Badung.

### 3.2. Obyek penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu

penelitian. Menurut Sugiyono (2017:13), menyatakan bahwa objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu). Obyek dalam penelian ini adalah kepemimpinan, kompetensi dan kinerja karyawan yang dikaitkan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Ada Tegal Darasaba.

### 3.3. Identifikasi Variabel

Penelitian pada LPD Desa Ada Tegal Darmasaba ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu: Menurut Muharto (2016:75), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan variabel lain (terikat). Variabel yang mempengaruhi variabel terikat yang dilambangkan dengan (X). Varabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan dalam menggerakkan karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah
- 2) Kompetensi merupakan kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Kinerja adalah merupakan hasil kerja dari tingkah laku karyawan. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku

### 3.5. Jenis dan sumber data

Jenis data berdasarkan sifatnya adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Jenis data berdasarkan sumbernya adalah data primer dan data skunder.

### 3.6. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Sampel jenuh digunakan jika jumlah populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang (Suryani dan Hendryadi, 2015:203). Pada penelitian ini dipergunakan teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi yang ada akan dijadikan sebagai responden penelitian, yaitu sebanyak 36 orang.

### 3.7. Metode Pengumpulan Data

Menurut Muharto (2016:83), metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah: observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisisioner

### 3.8 Teknik Analisis Data

Sebelum instrumen penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi linier berganda.

## IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Insrumen

Uji instrume penelitian terdiri dari :

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kusioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden yang tidak terlalu menyimpang dari jawaban responden lainnya. Adapun hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Instrumen	Nilai r	Keterangan
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,974	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,883	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,918	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,950	Valid
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,890	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,872	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,926	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,785	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,860	Valid
		Y <sub>2</sub>	0,875	Valid
		Y <sub>3</sub>	0,871	Valid
		Y <sub>4</sub>	0,904	Valid

Berdasarkan Tabel 1 berikut menunjukkan bahwa semua variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Kompetensi (X<sub>2</sub>), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai r hitung > 0,30, dengan jumlah sampel 30 responden dan  $\alpha = 5\%$ . Jadi dapat disimpulkan item pertanyaan untuk atribut variabel diatas adalah valid.

**2) Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2016:47) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1. (X <sub>1</sub> )	0,948	Reliabel
2. (X <sub>2</sub> )	0,888	Reliabel
3. (Y)	0,899	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki Cronbach Alpha = (0,948; 0,888; dan 0,899) dimana nilai tersebut diatas 0,60. Jadi kesimpulannya untuk variabel adalah *reliable* (andal).

**4.2. Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik responden dari segi umur. Menunjukkan bahwa responden yang berumur/usia < 21 tahun sebanyak 7 orang (19,4%), responden yang berumur di atas 21 – 30 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), responden yang berumur di atas 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang (36,1%), responden diatas 40 tahun sebanyak 2 orang (5,6%). Dilihat dari Tabel 5,1 ternyata responden terbanyak adalah yang berumur di atas 21 – 30 tahun yaitu sebesar 14 orang (38,9%)
- 2) Karakteristi responden dari segi jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 36 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 21 orang (58,7%), responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden adalah kebanyakan laki-laki.
- 3) Karaketristik responden dari tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SLTA/SMA sebanyak 15 orang (41,7%). Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 10 orang (27,8%), responden yang berpendidikan S1 sebanyak 9 orang (25,0%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (5,6%). Dilihat dari Tabel 5.3 ternyata responden terbanyak adalah yang berpendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 15 orang (41,7%).
- 4) Karakteristi responden dari masa kerja menunjukkan bahwa responden masa kerja di bawah 3 tahun sebanyak 11 orang (36,6%). Responden masa keraj di atas 3 – 5 tahun sebanyak 16 orang (44,4%), responden masa kerja 6 – 15 tahun sebanyak 7 orang (19,4%), responden di atas 15 tahun sebanyak 2 orang (5,6%). Dilihat dari Tabel 5.6 ternyata responden terbanyak adalah masa kerja 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 16 orang (44,47%).

**4.3 Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.88883127
	Absolute	.122
Most Extreme Differences	Positive	.102
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.731
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,731, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,658 Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,731 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

**4.4. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF Kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinearita**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.485	2.063
	Kompetensi	.485	2.063

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel Karakteristik Individu, Kompetensi dan Kinerja Karyawan. Nilai tersebut

menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

**4.5. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.010	.959		1.053	.300
	Kepemimpinan	-.143	.072	-.461	-1.981	.056
	Kompetensi	.176	.081	.507	1.180	.365

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja Karyawan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

**4.6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam model analisis pada penelitian ini, yang digunakan sebagai variabel bebas adalah Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>). Sedangkan yang digunakan sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS Statistics 21.0 dalam pengolahan yang hasilnya nampak dalam Tabel 7 berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Regresi linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,976	1,599		1,862	0,072
	Kepemimpinan	0,332	0,121	0,395	2,749	0,10
	Kompetensi	0,456	0,134	0,487	3,393	0,002
F hitung						33,478
Signifikansi F						0,000
R						0,818
R Square						0,670
Adjusted R Square						0,850

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 3 di atas maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,649 + 0,902 X_1 + 0,297,702 X_2$$

Nilai a, b<sub>1</sub>, dan b<sub>2</sub> diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

b<sub>1</sub> = 0,902 artinya apabila Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) semakin baik sedangkan Kompetensi (X<sub>2</sub>) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat.

b<sub>2</sub> = 0,297 artinya apabila Kompetensi (X<sub>2</sub>) semakin baik sedangkan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tetap maka Kinerja Karyawan (Y) meningkat.

Persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Karakteristik Individu, dan Kompetensi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya apabila Kepemimpinan dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) menurun maka Kinerja Karyawan (Y) menurun,

#### 4.7. Pembahasan

##### 1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan pernyataan Wisnu dan Nurhasanah (2009) yang menyatakan Pihak manajemen dituntut untuk dapat memposisikan tiap individu karyawan, agar mau dan mampu menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan serta mampu memenuhi kebutuhan organisasi secara konstan, regular, dan dapat berperilaku sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga pada sisi lain tiap individu/karyawan diharapkan dapat menciptakan nilai tambah bagi kelompok kerja yang berinteraksi secara terorganisir dibanding saat mereka bekerja masing-masing individu secara terpisah

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Karim (2016) dimana Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Syafar dan Kaseng (2016) dan Peoni (2014) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

##### 2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Kompetensi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan teori Luthans, (2006:243), Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya Kompetensi merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Dengan diperolehnya Kompetensi oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai,



pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya Luthans, (2006:243).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) juga menghasilkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Prawira (2015) dan Budari (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan semakin meningkat demikian sebaliknya
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya semakin tinggi Kompetensi maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

### 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan procedure ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Faktor2 yang akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel yaitu kepemimpinan dan kompetensi sedangkan masih banyak factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Adanya keterbatasan penulis saat penyebaran kuesioner kaena adanya pandemic Covid 19 ini.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan peran dari indikator terendah yakni berkaitan dengan harapan untuk diperlakukan adil di dalam bekerja sehingga karyawan termotivasi bekerja dengan baik..
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya perusahaan mendorong indikator terendah berkaitan dengan adanya pengawasan yang ketat sehingga karyawan disiplin dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Yudha., Sanim, Bunasor dan Sinaga, Bonar M. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Departemen Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan, *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor. Kampus Darmaga Bogor.
- Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar, *Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus., Sudibya, I Gde Adnyana dan Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Farizki, Muchamad Ressa. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Volume 6, Nomor 5, Mei 2017.
- Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hannani1, Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar. *Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2, Oktober 2016*.
- Hadiyatno, Dr. Didik, SE, M.Si. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *S kripsi*, Faculty of Economics University Balikpapan
- Handoko T. Hani. 2006. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2006. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar.2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Iskandar, Sentot dan Sembadam, Gredi Granada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang. STIE Pasundan Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No. 1.
- Jariati, Irhamatul. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep. *Skripsi*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa: Vivin Andika Y., Shekar P., Arie P., dan Winong R. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mariani, Luh Mang Indah dan Sariyathi, Ni Ketut. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7, 2017.
- Martoyo, S. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moulana, Ferry., Sunuharyo, Bambang Swasto dan Utami, Hamidah Nayati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44 No.1 Maret 2017
- Mailani, Rindi dan Muhadi. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. STIKES Yayasan Rumah Sakit Dr. Soetomo. *Jurnal Manajemen Kesehatan STIKES Yayasan RS.Dr.Soetomo*, Vol.2 No.2.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah

- Daerah Kabupaten Tabanan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017.
- Riani, Ni Luh Tesi dan Putra, Made Surya. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 11, 2017.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins P. Stephen, 2006, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*, Edisi 3, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Simamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasi*, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Tjiabrata, Fernando Reinhard., Lumanaw, Bode dan Dotulong, Lucky O.H. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580.
- Waspodo, Agung AWS dan Minadaniati, Lussy. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Karyawan Pada Pt. Trubus Swadaya Depok. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* Vol. 3, No. 1, 2012.
- Wahyu Purwadi. 2014. Pengaruh Diklat (Pendidikan & Pelatihan) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wibowo. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan.2003. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta
- Yunus, Eddy. 2009. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusiaterhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe MadyaPabean Tanjung Perak Surabaya. Program Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*.