

**PENGARUH KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV  
DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**SRI WAHYUPI  
105720529815**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV  
DI KOTA MAKASSAR**



**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**SRI WAHYUPI  
105720529815**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2019**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya ilmiah ini untuk kedua orang tua tercinta saya, ayahanda dan ibunda. Ketulusannya dari hati atas doa yang tiada hentinya iya curahkan kepada saya. Serta semangatnya bekerja keras mengumpulkan lembar demi lembar uang untuk menyekolahkan saya hingga kejenjang perguruan tinggi. Untuk orang-orang terdekat yang tiada hentinya selalu menyemangati dan juga untuk almamater biru kebanggaanku.



### MOTTO

Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat

(Q.S. Al-Mujadalah : 11)

Apa gunanya ilmu kalau tidak memperluas jiwa seseorang sehingga ia berlaku seperti samudera yang menampung sampah

sampah? Apa gunanya kepandaian kalau tidak memperbesar

kepribadian manusia sehingga ia makin sanggup memahami

orang lain?

(Emha Ainun Nadjib)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Di  
Kota Makassar  
Nama Mahasiswa : Sri Wahyuji  
No Stambuk/NIM : 105720529815  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan  
panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Makassar pada hari senin tanggal 21 Oktober 2019.

Makassar, 21 Oktober 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Andi Hapatompo, S.E., M.M  
NIDN: 0921037201

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NIDN: 0905107302

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua,  
Prodi Studi Manajemen

Ismail Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903079

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Sri Wahyupi, Nim : 105720529815 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 00145/SK-Y/81201/091004/2019 M, Tanggal 21 Shafar 1441 H / 21 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Shafar 1441 H  
 21 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM  
 (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM  
 (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Saini, HR, SE., MM  
 (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji :
  1. Dr. Ir. A. Mayani Haaturat, MM, CBC
  2. Ismail Rasulong, SE., MM
  3. Dr. Muchriana Muchran, SE., M.Si, Ak. CA
  4. Muhammad Nur Abdil, SE., MM

*(Handwritten signatures and initials)*

Disahkan oleh,  
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM  
 NPM: 963078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sri Wahyupi  
Stambuk : 105720529815  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara di Kota Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar. Dan telah diujikan pada hari Jum'at tanggal 21 Oktober 2019.

Makassar, 21 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,

  
Sri Wahyupi

Diketahui Oleh :

Dekan,  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar  
  
Samudra Rasulong, S.E., M.M  
NBM: 903078

Ketua,  
Jurusan Manajemen  
  
Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M  
NBM: 1085576

## KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatu.

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah skripsi penulis yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis ayahanda Andi Manggasali dan ibunda Nurmiati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian kripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015, khususnya Yaumil dan Krisda yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Pimpinan serta karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV yang telah memberi izin meneliti sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.

10. Terima kasih kepada anjas asmarah atas dorongan yang selalu diberikan kepada saya untuk selalu semangat dan tidak gampang menyerah.
11. Terima kasih juga teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Makassar, 30 Juli 2019

Sri Wahyupi

## ABSTRAK

**Sri Wahyupi**, Tahun 2019, Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Andi Mappatempo dan Pembimbing II Ismail Rasulong.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar.

Penelitian ini menggunakan teknik Random Sampling dengan sampel sebanyak 35 karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik analisis menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan, kemudian untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan juga diperoleh pengaruh yang positif dan signifikan.

**Kata kunci** : Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

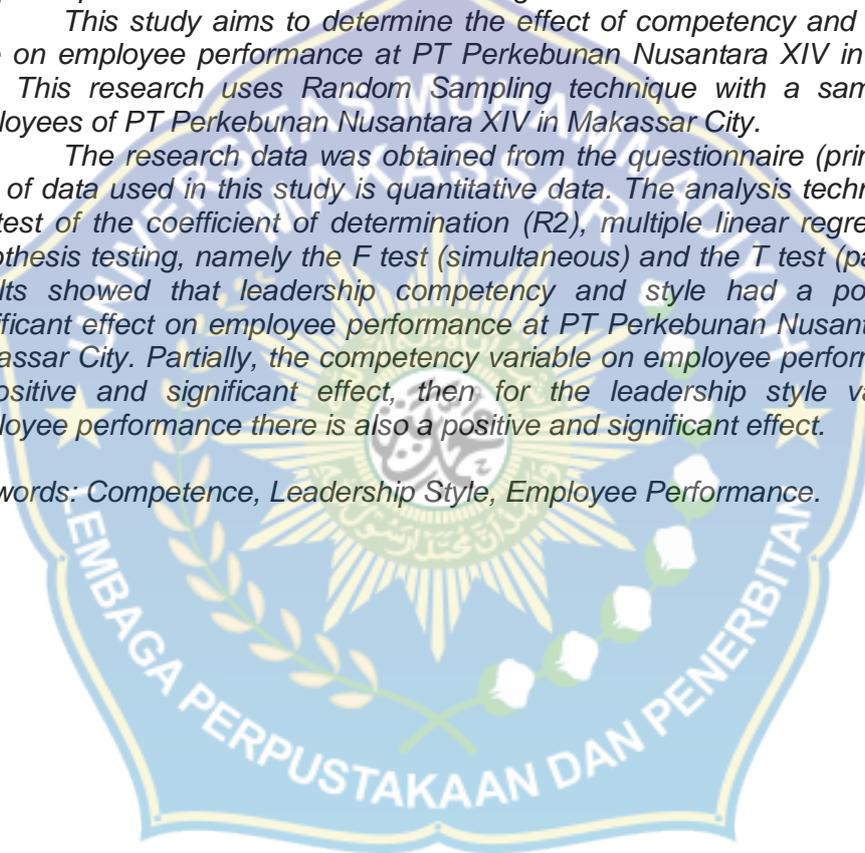
## ABSTRACT

**Sri Wahyupi**, Year 2019, the influence of competency and leadership style on employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIV in Makassar City. Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Advisor I Dr. Andi Mappatempo And Advisor II Ismail Rasulong.

This study aims to determine the effect of competency and leadership style on employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIV in Makassar City. This research uses Random Sampling technique with a sample of 35 employees of PT Perkebunan Nusantara XIV in Makassar City.

The research data was obtained from the questionnaire (primary). The type of data used in this study is quantitative data. The analysis technique uses the test of the coefficient of determination ( $R^2$ ), multiple linear regression with hypothesis testing, namely the F test (simultaneous) and the T test (partial). The results showed that leadership competency and style had a positive and significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara XIV in Makassar City. Partially, the competency variable on employee performance has a positive and significant effect, then for the leadership style variable on employee performance there is also a positive and significant effect.

Keywords: Competence, Leadership Style, Employee Performance.



## DAFTAR ISI

	HALAMAN
SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN .....	xvi
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5

<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
A. Landasan Teori .....	6
B. Kompetensi .....	11
C. Gaya Kepemimpinan .....	18
D. Kinerja .....	22
E. Tinjauan Empiris .....	25
F. Kerangkang Pikir .....	31
G. Hipotesis .....	32
<b>III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi dan Objek Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional dan Pengukuran .....	33
D. populasi dan Sampel Penelitian .....	36
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Metode Analisis .....	38
G. Pengujian Hipotesis .....	39
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Hasil Penelitian.....	40
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	40
2. Deskripsi Responden .....	46
3. Deskripsi Frekuensi Variabel.....	49
4. Uji Validasi Dan Reabilitas Instrumen Penelitian .....	52

5. Uji Regresi Linear Berganda dan hipotesis.....	54
6. Uji Kofesien Determinasi ( $R^2$ ).....	55
B. Pembahasan .....	56
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
4.1 Deskripsi Jenis Kelamin .....	47
4.2 Deskripsi Usia .....	47
4.3 Deskripsi tingkat Pendidikan .....	48
4.4 Kinerja Karyawan .....	50
4.5 Kompetensi .....	51
4.6 Gaya Kepemimpinan .....	51
4.7 Uji Validasi .....	52
4.8 Uji Reabilitas .....	53
4.9 Hasil Regresi Linear Berganda & Persamaan Hipotesis .....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Pikir ..... 32



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Meski sebuah perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu keberhasilan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan (Moeheriono, 2012:95). Pendapat Moeheriono tersebut

mengisyaratkan bahwa kinerja karyawan yang optimal merupakan prasyarat yang harus dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan.

Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Disamping itu, perusahaan harus mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan atau karyawan yang satu dengan yang lainnya agar meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Roscahyo , 2013). Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu kinerja karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, karena mereka memegang peranan yang penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan suatu perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia untuk menciptakan kemampuan (kompetensi) yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi, karena apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan

nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki karyawan terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Perusahaan dengan karyawan harus memiliki hubungan erat dimana perusahaan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

PT Perkebunan Nusantara XIV atau biasa disebut sebagai PTPN merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki kewenangan untuk mengelola perkebunan yang ada di Indonesia. Salah satu perusahaan milik BUMN yang menjalankan wewenang dalam menjalankan usahanya tersebut adalah PT Perkebunan Nusantara XIV yang berada di Sulawesi Selatan dan Pulau Maluku. PT Perkebunan Nusantara XIV memiliki beberapa Unit Kerja, meliputi Pabrik Gula, Kakao, Karet dan Kelapa Sawit. Dalam setiap aktivitas perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan terutama masalah kompetensi dan gaya kepemimpinan yang mereka miliki dalam melaksanakan tugasnya dan sistem informasi berbasis komputer yang sering digunakan dalam menunjang pekerjaan karyawan.

Hasil observasi awal pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar, masalah yang sering terjadi yaitu keterlambatan pengiriman data dari unit ke PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar sehingga penginputan

Rancangan Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) ikut terlambat. Dalam hal ini bukan hanya terjadi sekali dua kali akan tetapi terjadi berulang-ulang.

Masalah lain yang sering terjadi adalah pada saat pemberian tugas kepada karyawan, dimana karyawan yang diberikan tugas oleh atasannya tidak mampu menyelesaikan dengan benar dan tepat waktu, sehingga atasannya yang harus turun langsung mengerjakan pekerjaan tersebut yang harunya dikerjakan oleh karyawan. Pemimpin di perusahaan ini dituntut untuk tegas kepada karyawannya agar mereka lebih meningkatkan kompetensi yang mereka miliki, sehingga pada saat pemberian tugas kepada karyawan, pemimpin tidak perlu lagi turun langsung untuk mengerjakan pekerjaan tersebut karena jika pemimpin tidak tegas maka karyawan tidak akan meningkatkan kinerjanya.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan Masalah Pada Penelitian Ini Adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara XIV di kota Makassar?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara XIV di kota Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara XIV di kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebunan Nusantara XIV di kota Makassar.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diukur melalui kompetensi dan gaya kepemimpinan.

2. Bagi Perusahaan

Diharap dapat menjadi bahan evaluasi bagi karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV dalam pemberian pemahaman mengenai peningkatan kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. LANDASAN TEORI

##### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya manusia

*Human Resources Management* dapat pula disebut sebagai Manajemen Personalia atau Manajemen Sumber Daya Manusia. *Human Resources Management* ini mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau bidang kepegawaian, dalam hal ini mempunyai sumber daya manusia yang handal.

Sule dan Saefullah (2018:194) mendefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai proses atau upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengertian ini mencakup mulai dari memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man on the right place*) seperti yang disyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat di pertahankan bahkan di kembangkan serta di tingkatkan dari waktu ke waktu.

Sumber daya manusia yaitu kemampuan manusia yang merupakan hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan penuh kesadaran untuk memenuhi kebutuhan secara individual serta sasaran-sasaran *social*. Manusia aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia sering disebut dengan istilah Manajemen Personalia.

Mulyadi (2016:56) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang mengatur dalam proses antara sumber daya alam dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, cepat dan tepat dengan menggunakan orang lain. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh lingkungan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia

Sule & Saefullah (2018;196) menyatakan bahwa fungsi manajemen ada beberapa yaitu sebagai berikut:

a. *Human resources planning*

Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.

b. *Personnel procurement*

Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.

c. *Personnel development*

Program Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.

d. *Personnel utilization*

Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial (Hamali, 2018:15).

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang berpengaruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut: (Hamali, 2018:15-19)

#### a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

#### b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan produktivitas, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, mengelola perubahan dan mengkomunikasikan kebijakan. Yang terpenting adalah untuk membantu tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dalam organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

#### 4. Defenisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2013:4) menyatakan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, meliputi pengubahan sikap sehingga kinerja pegawai lebih baik.”

Pendapat lain dikemukakan oleh Widodo (2015:79) mengemukakan bahwa: Pengembangan sumber daya manusia adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya. Pengembangan sumber daya manusia memfokuskan di samping untuk menghadapi pekerjaan dimasa sekarang, tetapi juga untuk kebutuhan menghadapi pekerjaan dimasa depan.

Ada 6 jenis tujuan dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu:

1. Memberdayakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif.
2. Mengembangkan peluang karir yang lebih efektif.
3. Mengembangkan SDM yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja.
4. Memadukan aktivitas SDM dan tujuan organisasi serta tujuan individu secara efisien.
5. Membantu program rekrutmen dengan lebih ekonomis.
6. Membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan SDM dan unit-unit organisasi.

Dengan memperhatikan tujuan pengembangan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan manfaat suatu program pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Produktivitas kerja meningkat
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai
4. Memperbaiki metode dan system kerja
5. Meningkatkan pelayanan
6. Peningkatan karir pegawai
7. Konseptual dan kepemimpinan
8. Memperbaiki komunikasi serta
9. Meningkatkan pengetahuan sebagai pegawai.

## B. Kompetensi

### 1. Defenisi kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang di kerjakan karyawan.

Menurut Palan (2008) dalam Bachrun (2014:155) kompetensi adalah keadaan cocok/sesuai atau kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang diverifikasi dan diakui oleh komunitas praktisi tertentu. Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar yang tidak tampak dan jarang tampak seperti motivasi, sifat, konsep diri, nilai-nilai pengetahuan dan keterampilan yang menghasilkan kinerja sesuai standar yang ditentukan sebelumnya. Adapun kompeten atau kemampuan pada umumnya didefinisikan sebagai keterampilan fungsional yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas pada suatu pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Oleh karena kompetensi didefinisikan secara luas dengan mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan, *Specialist Management Resource (SMR)* tidak memberi definisi berbeda pada definisi umum kompetensi ini. Kompetensi diartikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan.

Kompetensi juga memiliki peran penting untuk membantu para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan

kompetensi yang dimiliki karyawan, membuat karyawan semakin mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Palan (2008) dalam Bachrun (2014:158) mengklasifikasikan kompetensi menjadi lima tingkatan. Lima tingkatan kompetensi yang dimaksud adalah:

a. *Novice* (orang baru)

seorang karyawan baru dapat melakukan pekerjaannya tetapi tidak bisa memenuhi standar dan memerlukan supervisi ketat. Di tingkat ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memerlukan bantuan sepenuhnya untuk melakukan pekerjaannya.

b. *Learner* (Pembelajar)

Seorang karyawan pemula dapat melakukan pekerjaannya meskipun belum konsisten memenuhi standar yang dipersyaratkan. Di tingkat ini menunjukkan karyawan tersebut membutuhkan banyak bantuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. *Proficient* (Mampu)

Seorang karyawan yang telah memiliki pengalaman dan mampu melaksanakan pekerjaannya serta memenuhi standar yang dituntut secara konsisten dengan kadang-kadang perlu supervisi. Di tingkat ini karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan.

d. *Professional* (Profesional)

Seorang karyawan yang berpengalaman, dapat melakukan pekerjaannya dan memenuhi persyaratan secara konsisten tanpa supervisi apapun.

e. *Expert* (Ahli)

Seorang karyawan yang diakui sebagai ahli atas kemampuannya untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang tinggi secara independen dan karyawan tersebut dapat membimbing karyawan lainnya.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Moehariono (2012:17) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Motivasi kerja yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain).

## 2. Manfaat Kompetensi

Menurut Moehariono (2012:54) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi, yaitu :

## 1. Bagi Karyawan

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.

## 2. Bagi Organisasi

- a. Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Meningkatkan efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
- c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.

### 3. Komponen Kompetensi

Kesuksesan seseorang dalam bekerja atau dapat dikatakan berkinerja lebih baik, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dalam dirinya sendiri (*internal*) maupun dari luar (*eksternal*). Namun demikian, banyak terjadi ditempat pekerjaan, seseorang harus mempunyai kemampuan spesifik dan profesional, tetapi belum tentu orang tersebut dapat bekerja atau mempunyai kinerja yang lebih baik.

Menurut Moeheriono (2012:17) kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*external*), yaitu sebagai berikut :

- a. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- b. Motivasi kerja yang tinggi.
- c. Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- d. Keterampilan dan keahlian yang dimiliki.

Bachrun (2014:166) untuk memenuhi kebutuhan sebuah perusahaan mengelompokkan kompetensi dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Adapun penjelasannya yaitu :

#### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang didapatkan dan telah diproses untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Pengetahuan ini dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Pengetahuan Teknis

Pengetahuan teknis adalah pengetahuan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan. Contohnya seorang auditor harus memiliki pengetahuan dasar untuk memahami entitas yang diaudit dan membantu pelaksanaan audit. Pengetahuan dasar ini meliputi kemampuan untuk melakukan reвью analitis (analytical review), pengetahuan teori organisasi untuk memahami suatu organisasi, pengetahuan auditing, dan pengetahuan tentang sektor public.

b. Pengetahuan Non Teknis

Pengetahuan non teknis adalah pengetahuan yang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan namun dapat berguna dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya seorang operator perlu mengetahui pertolongan pertama pada kecelakaan, P3K. Pengetahuan tentang P3K memang tidak langsung berhubungan dengan tugas seorang operator namun kemampuan ini sangat berguna disaat terjadi kecelakaan kerja yang sifatnya ringan. Operator akan dapat segera melakukan pertolongan.

2. Keterampilan (*Skill*).

Keterampilan adalah kemampuan mempraktekkan dari apa yang diketahui dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika pengetahuan bersifat teoritis, maka keterampilan bersifat praktis. Keterampilan mencakup dua hal, yaitu :

a. Keterampilan Teknis

Keterampilan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, seorang auditor harus memiliki keterampilan dalam

wawancara, keterampilan membaca cepat, statistic, keterampilan mengoperasikan computer, serta keterampilan menulis dan mempresentasikan laporan dengan baik.

b. Keterampilan Non Teknis

Keterampilan yang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan namun berguna bagi pekerjaan tersebut. Contohnya, seorang operator mesin tugasnya mengoperasikan mesin, namun dia bisa juga mempunyai keterampilan lain seperti komputer dan listrik.

3. Perilaku (*Attitude*)

Bachrun (2014:171) mengatakan bahwa perilaku adalah satu sikap yang dimiliki karyawan yang diperlukan oleh perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dari defenisi di atas, perilaku yang harus dimiliki karyawan harus sejalan dengan perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. Sebagai contoh, perusahaan menginginkan pekerja mempunyai perilaku jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Perusahaan tidak menginginkan karyawan yang sangat pandai, namun tidak jujur, sebab pekerja seperti ini nantinya akan merugikan perusahaan.

Perilaku dapat berlatar belakang dari pendidikan dan lingkungan.

## C. Gaya Kepemimpinan

### 1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:55) Kepemimpinan menyatakan Kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

Sedangkan menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration* yang dikutip oleh kartono (2014:57) Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Lalu menurut Gary Yukl (2015:9) Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu,serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa definisi-defnisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk mempengaruhi individu-individu maupun yang ada dalam kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Miftah, Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Kartini dan Kartono (2014:93) mengungkapkan bahwa “fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Kartini dan Kartono (2014) mengemukakan indikator-indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

c. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

### 3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Kartono (2014:37) menuliskan kemampuan kepemimpinan dan syarat yang harus dimiliki adalah :

1. Kemandirian, bershasrat memajukan diri sendiri.

2. Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
3. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
7. Sabar namun ulet, serta tidak “mendek” berhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, ulet, realistis.
9. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.

Pemimpin yang berpengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan baik dengan bawahan, dimana semua ini dapat dari pengembangan kepribadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

#### **D. Kinerja**

##### **1. Pengertian Kinerja**

Mangkunegara (2014:90) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bachrun (2014) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang menjadi tanggungjawabnya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah segala bentuk output atau hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam pencapaiannya untuk mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2016:135) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

### **1) Prestasi kerja**

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

### **2) Keahlian**

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

### **3) Perilaku**

Sikap perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

#### 4) Kepemimpinan

Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

### 3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 3 indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

#### a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan suatu tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas dari proses kerja dan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

#### c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diukur dari ketepatan waktu yang diraih karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

#### 4. Dasar-Dasar dan Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Dasar-dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu karyawan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Standar penilaian secara garis besar dibedakan atas dua :

a. *Tangible standard*, yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini terbagi dua :

- 1) Standar dalam bentuk fisik, berupa standar waktu, kuantitas, kualitas.
- 2) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, penghasilan dan standar investasi.

b. *Intangible standard*, yaitu sasaran yang tidak dapat diukur, misalnya perilaku, kesetiaan, partisipasi serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

c. Unsur-unsur penilaian kinerja

- 1) Prestasi kerja, dapat menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.
- 2) Tanggung jawab, menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanannya, pekerjaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya ;
- 3) Ketaatan (kesetiaan), mengukur kesetiaan karyawan terhadap

pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya yang tercermin dari kesediaan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- 4) Kejujuran (*integritas*), menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- 5) Kerjasama (*kooperatif*), menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horisontal sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Prakarsa, menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 7) Kepemimpinan (*Leader Ship*), menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.
- 8) Kreativitas, menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 5. Evaluasi Kinerja karyawan

Kinerja identik dengan prestasi kerja yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian atau hasil yang dicapai dari pelaksanaan

suatu kegiatan, program, kebijaksanaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

Wirawan Hamali (2018:110) mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai proses penilai (pejabat yang melakukan penilaian) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan yang dinilai) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standar kinerjanya secara periode untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM.

Untuk dapat mengetahui apakah karyawan telah bekerja sesuai dengan standar-standar yang telah ditentukan sebelumnya serta manfaat yang telah diperoleh dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya, maka kiranya perlu diadakan evaluasi kinerja.

Proses evaluasi kinerja terdiri atas enam langkah menurut Karina dan Ratnasari (2017) yaitu:

1. Menentukan dan memperbaiki tujuan dan ukuran-ukuran kinerja
2. Menentukan akuntabilitas kerja
3. Pengukuran kinerja (pengumpulan data dan pelaporan)
4. Penganalisis dan pengujian data kinerja
5. Evaluasi dan pemanfaatan informasi kinerja
6. Pelaporan kinerja ke konsumen dan stakeholder lainnya

### **E. Tinjauan Empiris**

1. Endah Susetyo Indriyati (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami pada Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Beringharjo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Terhadap Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) Baitul Maal wa Tamwil (BMT) Beringharjo Yogyakarta. Responden yang digunakan sebanyak 97 karyawan yang bekerja di Kantor Cabang Yogyakarta. Data diolah menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS) berbasis variance, dengan software SmartPLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Sementara Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami. Hasil dari analisis moderating (analisis jalur) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami berpengaruh positif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

**2. Ali Baba (2014) Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa maros.**

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, dan adapun manfaat bagi pihak terikat penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang menyangkut kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu jawaban kuesioner dari responden dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS 20. Sampel pada penelitian ini adalah 93 responden karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data pada menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu gaya kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

3. Dewi Sandi Trang (2013) Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi khusus Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.

4. Sarita Permata Dewi (2012) Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi khusus pada spbu anak cabang perusahaan RB.Group).

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan, (2) untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (3) untuk mengetahui pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group. Berdasarkan permasalahannya penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dan berdasarkan tingkat penjas kedudukan variabel penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*CausalComparative Research*) dengan unit analisis yang diteliti adalah karyawan yang terdapat pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB. Group. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 64 karyawan. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas, uji multikolonieritas dan uji linearitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengendalian Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,407, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,165 dan nilai thitung > ttabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 3,506 > 1,6698, (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,397, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,158 dan nilai thitung > ttabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 3,408 > 1.6698, (3) Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,481, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,231 dan nilai Fhitung > Ftabel pada taraf signifikansi 5% yaitu 9,180 > 3,1478.

5. Untung Sriwidodo, Agus Budhi Haryanto (2010) Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) untuk menganalisis minat pengaruh, motivasi, kemakmuran, dan komunikasi dengan karyawan kinerja, (2) variabel yang paling berpengaruh terhadap karyawankinerja. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi sementara populasi semua petugas di Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo terdiri dari 85 responden. Pengumpulan data dengan teknik kuesioner melalui validitas dan tes kepercayaan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan hipotesis tes menggunakan uji t. Hasil analisis yang dapat dilaporkan adalah: (1) Hasil kuesioner semua variabel valid dan hasil variabilitasnya dapat diandalkan, (2) Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa modelnya adalah tidak

multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas, tidak ada autokorelasi, dan sisanya adalah Hasil analisis normal menunjukkan persamaan regresi adalah:  $Y = 4,808 + 0,265 X_1 + 0,214 X_2 + 0,187 X_3 + 0,222 X_4 + e$ ; (1) Variabel uji t kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan dengan nilai p 0,000;0,003; 0,014; dan 0,001; jadi empat variabel independen secara individual mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Variabel kompetensi paling banyak dimiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, karena standar koefisien regresi ( $\beta_1 = 0,324$ ) lebih besar dari variabel lain. (3) Uji koefisien determinasi adalah Adjusted R2 = 0,474; itu berarti bahwa kompetensi, motivasi, komunikasi, dan kesejahteraan dijelaskan sebagai 47,4% dari kinerja karyawan.

### Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

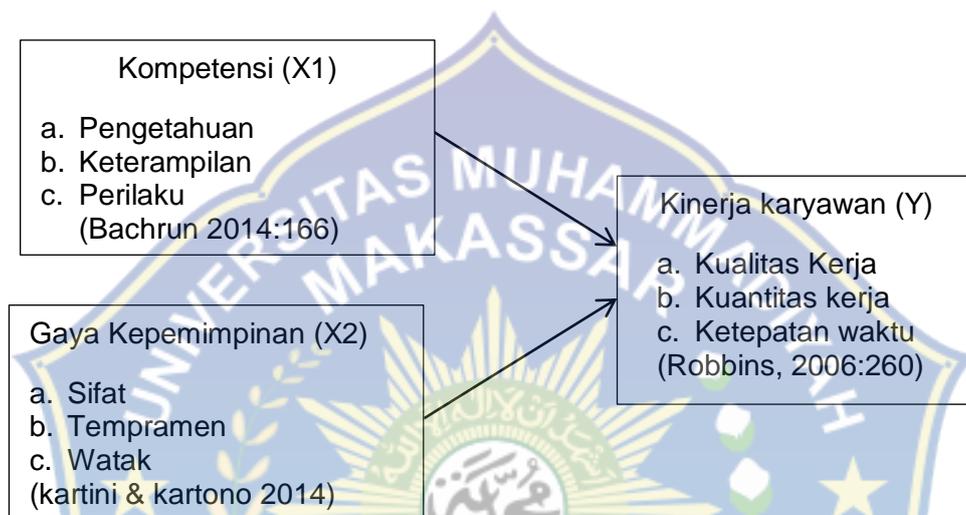
NO	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Endah susetyo indriaty (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami pada baitul maal wa tamwil (BMT) beringharjo	analisis Partial Least Squares (PLS) berbasis variance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
2	Ali baba (2014)	Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen bosowa maros	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

3	Dewi sandi trang (2013)	Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi khusus perwakilan BPKP provinsi sulawesi utara)	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
4	Sarita permata dewi(2012)	Pengaruh pengendalian internal dangaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU yogyakarta (studi khusus pada SPBU anak cabang perusahaan RB>Group)	Regresi linear sederhana Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
5	Untung sriwidodo, Agus budi haryanto (2010)	Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>

### 6. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Gaya kepemimpinan diasumsikan mempengaruhi kinerja. Kompetensi diasumsikan mempengaruhi kinerja dan gaya kepemimpinan dan kompetensi secara bersama sama di asumsikan mempengaruhi kinerja. Dengan berpijak pada teori yang diungkapkan sebelumnya. Berdasarkan sifatnya, hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja dan kompetensi dengan kinerja

memiliki hubungan asimetris. Hubungan asimetris berarti variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan satu arah, dimana variabel independen (gaya kepemimpinan dan kompetensi) mempengaruhi variabel dependennya (kinerja) namun tidak sebaliknya. Adapun bagannya yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pikir**

### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebun Nusantara XIV di kota Makassar.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pekebun Nusantara XIV di Kota Makassar.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah kuantitatif.

Penelitian ini termasuk desain penelitian kuantitatif dikatakan demikian, karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data *numerik* yang jelas skala ukurnya.

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian adalah PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan pengaruh antara variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di kota makassar. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu bulan mei sampai dengan bulan juni 2019.

#### **C. Definisi operasional variabel dan Pengukuran**

##### **1. Definisi Operasional variabel**

###### **a. Variabel Independen/bebas (X)**

Variabel independen adalah suatu variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, variabel ini merupakan faktor penyebab yang akan mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel independennya adalah :

## 1. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu keahlian lebih yang dimiliki oleh seseorang dalam perusahaan sehingga mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.

Indikator dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Perilaku

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan lima alternatif jawaban dan gradasi skor jawaban satu sampai dengan lima skor.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan.

Indikator dalam gaya kepemimpinan adalah :

1. Sifat
2. Temperamen
3. Watak

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan lima alternatif jawaban dan gradasi skor jawaban satu sampai dengan lima skor.

## b. Variabel Dependen/terkait (Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2013:67).

Indikator dalam kinerja adalah:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu

Pengukuran variabel menggunakan kuesioner dengan lima alternatif jawaban dan gradasi skor jawaban satu sampai dengan lima skor.

## 2. Pengukuran

Berdasarkan dari definisi variabel-variabel di atas, penulis kemudian menyusun pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk mengukur variabel yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian koesioner dan

kinerja pegawai diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban.

Penentuan skala Likert dibuat skala satu sampai dengan lima, yaitu :

- a. Sangat setuju/ Sangat Baik (skor 5)
- b. Setuju/Baik (skor 4)
- c. cukup setuju (skor 3)
- d. Tidak Setuju/Tidak Baik (skor 2)
- e. Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik (skor 1)

#### **D. Populasi Dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Arikunto 2013:173). Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar yang berjumlah 138 orang.

##### **2. Sampel**

Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel

diambil semua. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10%-15% atau 20%-25% atau lebih (Arikunto 2013).

Beberapa alasan pengambilan sampel adalah :

1. Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
2. Sempit luasnya wilayah pengambilan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data.
3. Lebih mudah dalam penyebaran angket karena telah ditentukan jumlahnya.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 138 karyawan. Berarti  $\frac{25}{100} \times 138 = 35$ , jadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan *random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini (Sugiyono 2013).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua tahapan, yaitu :

- 1) Penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan telaah secara langsung terhadap beberapa buku (bahan pustaka), dan karangan ilmiah yang erat kaitannya dengan masalah yang di bahas.
- 2) Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengadakan kunjungan secara langsung kepada tempat penelitian yang telah ditetapkan.

Untuk mengumpulkan data lapang yang diperlukan, digunakan tehnik/ metode, sebagai berikut :

- 1) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap tempat penelitian.
- 2) Kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban.

#### **F. Metode Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Analisis data kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur (Sugiyono, 2013). Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pada penelitian ini, data akan diolah (*social science*). Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validalitas dan reliabilitas.

##### **2. Analisis regresi Linear berganda**

Metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*). Suliyanto (2011:54) menyatakan bahwa dalam regresi berganda variabel tergantung dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel bebas, di samping juga terdapat pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (e).

Penelitian ini dilandaskan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen untuk menyatakan ada atau tidaknya

hubungan antara variabel X dan Y, dan jika ada, bagaimanakah arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut.

Persamaan umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

$\alpha$  = Bilangan constan

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan

$\beta$  = Koefiensi regresi

e = Standar error

### G. Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji Signifikan (Uji-t). Menurut (Ghozali, 2011:98) Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial.

#### Dasar pengambilan keputusan:

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 22, dengan menggunakan angka probabilitas signifikasi. Apabila angka probabilitas signifikasi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Apabila angka probabilitas signifikasi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

###### ➤ Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga

Pembentukan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) merupakan salah satu wujud dalam pemberdayaan subsector pertanian/perkebunan untuk memacu pengembangan Kawasan Timur Indonesia. Peran ini dijawantahkan dalam wadah yang mampu mengelola dan menggerakkan kegiatan agribisnis/agroindustri secara sehat, mandiri sehingga mampu meningkatkan nilai bagi pemegang saham serta dapat berperan nyata dalam memberdayakan potensi sumber daya manusia dan sumber daya alam.

Pembentukan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret tahun 1996, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996 tentang peleburan PT Perkebunan XXVIII (Persero), PT Perkebunan Nusantara XXXI (Persero), PT Bina Mulya Ternak (Persero) menjadi PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero), termasuk proyek-proyek pengembangan PT Perkebunan Nusantara XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara. Pendirian PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) ini tertuang pada Akta Notaris Harun Malik, S.H. Nomor 42 tanggal 11 Maret 1996.

Proses pembentukannya diawali dengan pengelompokan 26 buah PT Perkebunan (Persero) menjadi 9 kelompok pada tahun 1994, sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN Sektor Pertanian.

Pengelompokan tersebut adalah dalam rangka optimalisasi skala usaha untuk meningkatkan daya saling menghadapi pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2003 (AFTA).

Setelah tahap pengelompokan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuklah 14 buah PT Perkebunan Nusantara, salah satu diantaranya adalah PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang merupakan penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara bidang pertanian/perkebunan di Kawasan Timur Indonesia, meliputi:

- PT. Perkebunan XXVII (Persero)
- PT. Perkebunan XXXII (Persero)
- PT. Bina Mulya Ternak (Persero)
- Eks Proyek PT. Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara.

Anggaran Dasar Perseroan telah mengalami perubahan, terakhir dengan Akta Nomor 13 tanggal 11 Agustus 2008 dari Notaris Lola Rosalina, S.H, tentang pernyataan keputusan Pemegang Saham Perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara VIX di luar rapat umum pemegang saham tentang Penambahan Modal Disetor dan Perubahan Anggaran Dasar Perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara XIV. Perubahan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor AHU – 76872.AH.0102 tahun 2008 tanggal 23 Oktober 2018 tentang Prsetujuan Akta Perubahan Anggaran Dasar Perseroan.

➤ Visi dan Misi Organisasi

Visi

Menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang kompetitif, mandiri dan memberdayakan ekonomi rakyat.

Misi

1. Menghasilkan produk utama perkebunan berupa gula dan minyak sawit, serta pendukung yang berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan pasar domestic dan internasional.
2. Mengelola bisnis dengan teknologi akrab lingkungan yang memberikan kontribusi nilai kepada produk dan mendorong pembangunan berwawasan lingkungan.
3. Melalui kepemimpinan, teamwork, inovasi dan SDM yang kompeten, meningkatkan nilai secara terus menerus kepada shareholder dan stakeholder.
4. Menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai pilar utama penciptaan nilai (value creation) yang mendorong perusahaan tumbuh dan berkembang bersama mitra strategis.



- Mengawasi Dewan Komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

## 2. Dewan Komisaris

Memberikan nasehat kepada pemimpin, membantu didalam menginvestasikan dana perusahaan, dan mengawasi jalannya perusahaan.

## 3. Direktur Utama

Melaksanakan kebiasaan perusahaan sesuai yang diatur dalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, Menteri selaku kuasa Pemegang Saham dan Dewan Komisaris.

## 4. Direktur Operasional

- Merencanakan, melaksanakan dan mengawasi seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
- Membuat standar perusahaan mengenai semua proses operasional, produksi, proyek dan kualitas hasil produksi.
- Membuat strategi dalam pemenuhan target perusahaan dan cara mencapai target tersebut.

## 5. Direktur Komersil

Menangani fungsi pengawasan terhadap roda perusahaan, mengesahkan system dan produser hubungan kerja antara direksi, menejer dan sebagainya. Mengangkat dan memberhentikan direksi.

## 6. Bagian Tanaman

melaksanakan pengendalian dan pengawasan terhadap bidang-bidang yang dikelolanya.

#### 7. Bagian Teknik

Membuat rencana perawatan/pemeliharaan mesin-mesin, traksi dan bangunan sipil.

#### 8. Bagian SDM

Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan kesehatan.

#### 9. Bagian Umum

Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengelola administrasi pendokumentasi.

#### 10. Bagian Pengadaan

Merumuskan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pengadaannya harus melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur pengadaan berdasarkan ketentuan perundang-undangan pengadaan barang dan jasa.

#### 11. Bagian Keuangan

Bertanggung jawab untuk membantu perencanaan bisnis dan pengambilan keputusan dengan member nasehat keuangan yang sesuai. Bagian Akuntansi : mengumpulkan bukti-bukti segala jenis transaksi yang telah terjadi atau akan terjadi (berdasarkan metode actual), kemudian membuat laporan keuangan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum atau standar akuntansi keuangan yang berlaku.

## 12. Bagian Pemasaran

Merencanakan produk, merencanakan promosi, merencanakan proses distribusi dan pelayanan konsumen.

## 13. Bagian SPI

Menyusun dan melaksanakan rencana audit internal tahunan, memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan system manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan

## 14. Bagian Sekretaris

Mengonsep surat perjanjian kerja sama dengan relasi atau instansi luar, menyusun surat rahasia, menyusun acara pertemuan bisnis.

## 2. Deskripsi Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan PT Perkebunan Nusantara di Kota Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut :

### a. Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

Jenis Kelami	Frekuensi (orang)	Persentase(%)
Laki-laki	23	65.7
Perempuan	12	34.3
Total	35	100.0

Sumber: Lampiran 1 Spss, Juli 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa terjadi perbedaan yang berarti perihal jenis kelamin responden. Adapun responden memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang responden (65,7%) dari seluruh responden yang diteliti, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang responden (34,3%) dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.

**b. Deskripsi Usia Responden**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Usia**

Usia	Frekuensi(orang)	Persentase(%)
22-26 Tahun	6	17.1
27-31 Tahun	5	14.3
32-36 Tahun	8	22.9
37-41 Tahun	6	17.1
42-46 Tahun	6	17.1
> 46 Tahun	4	11.4
Total	35	100.0

Sumber: Lampiran 2 Spss, Juli 2019

Berdasarkan tabel di atas, responden dalam penelitian ini yang berumur antara 22-26 tahun yaitu sebanyak 6 orang responden (17,1%), kemudian yang berumur 27-31 tahun sebanyak 5 orang responden (14,3%), yang berumur 32-36 tahun sebanyak 8 orang responden (22,9%), yang berumur antara 37-41 tahun sebanyak 6 orang responden (17,1%), yang berumur 42-46 tahun sebanyak 6 orang responden (17,1%) dan yang berumur  $\geq$  46 tahun sebanyak 4 orang responden (11,4%).

**c. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan	Frekuensi(orang)	Persentase(%)
SMA	6	17.1
D3	2	5.7
S1	25	71.4
S2	2	5.7
Total	35	100.0

*Sumber: Lampiran 3 Spss, Juli 2019*

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang responden (17,1%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang responden (5,7%), yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 25 orang responden (71,4%), sedangkan yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 2 orang responden (5,7%).

### 3. DESKRIPSI FREKUENSI VARIABEL PENELITIAN

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel kompetensi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah.

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel kompetensi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdiri dari masing-masing 3 item pernyataan.. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan.

Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai terendah} = 1 \times 1 = 1$$

$$\text{Nilai tertinggi} = 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Interval kelas} = (5-1)/5 = 0,8$$

Sehingga sebaran kelasnya menjadi:

$$4,21 - 5,00 = \text{Sangat tinggi}$$

$$3,41 - 4,20 = \text{Tinggi}$$

$$2,61 - 3,40 = \text{Cukup tinggi}$$

$$1,81 - 2,60 = \text{Rendah}$$

$$1,00 - 1,80 = \text{Sangat rendah}$$

**a. Kinerja Karyawan (Y)**

Tanggapan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	14	17	4	0	0	150	4,28
Pernyataan 2	13	16	6	0	0	147	4,20
Pernyataan 3	13	19	3	0	0	150	4,28
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>4,26</b>

*Sumber: Lampiran 4 Spss, Juli 2019*

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang berhubungan dengan kinerja karyawan (Y) adalah 4,26. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat tinggi.

**b. Kompetensi (X1)**

Tanggapan responden tentang variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Kompetensi**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	10	13	10	2	0	136	3,89
Pernyataan 2	9	18	7	1	0	140	4,00
Pernyataan 3	6	23	6	0	0	140	4,00
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,96</b>

*Sumber: Lampiran 5 Spss, Juli 2019*

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang berhubungan dengan kompetensi (X1) adalah 3,96. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berada pada kategori tinggi.

**c. Gaya Kepemimpinan (X2)**

Tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Gaya Kepemimpinan**

Item Pertanyaan	Frekuensi Jawaban						Rata-Rata
	SS	S	N	TS	STS	Skor	
Pernyataan 1	13	17	5	0	0	148	4,23
Pernyataan 2	14	13	3	5	0	141	4,03
Pernyataan 3	14	16	5	0	0	149	4,26
<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>4,17</b>

*Sumber: Lampiran 6 Spss, Juli 2019*

Berdasarkan data pada tabel di atas, nilai total skor rata-rata tanggapan responden terhadap 3 pernyataan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan (X2) adalah sebesar 4,17. Jadi berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi.

#### 4. UJI VALIDASI DAN REABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	Correlated item-total correlations ( $r_{Hitung}$ )	$r_{Tabel}$	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0,960	0,334	0,000	Valid
	P2	0,940	0,334	0,000	Valid
	P3	0,930	0,334	0,000	Valid
Kompetensi (X1)	P1	0,812	0,334	0,000	Valid
	P2	0,852	0,334	0,000	Valid
	P3	0,555	0,334	0,001	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	P1	0,843	0,334	0,000	Valid
	P2	0,871	0,334	0,000	Valid
	P3	0,899	0,334	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 7 Spss, Juli 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai dari  $r_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05. Hal ini berarti untuk uji kualitas data yang ditunjukkan dari uji validitas bahwa variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai  $\alpha$ . Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$  yaitu bila penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,60$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Untuk lebih jelasnya hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Standar Reliabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,60	Reliabel
Kompetensi (X1)	0,603	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,814	0,60	Reliabel

*Sumber: Lampiran 8 Spss, Juli 2019*

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil yang diperoleh setelah uji reliabilitas menunjukkan bahwa, untuk variabel kinerja karyawan (Y), kompetensi (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) bisa di uji selanjutnya atau seluruh variabel menunjukkan nilai yang *reliabel* yaitu di atas standar reliabilitas yakni 0,60.

## 5. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA DAN HIPOTESIS

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen yang diukur dengan menggunakan koefisien regresi. Metode ini menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompetensi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun analisis regresi linear berganda, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Regresi Linear Berganda & Persamaan Hipotesis**

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Ket.
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0.214	0.194	2.124	0.042	Diterima
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	0.757	0.846	9.287	0.000	Diterima
<p><b>R = 0.857</b></p> <p><b>R Square = 0.735</b></p> <p><b>F = 44.414      Sig 0.000</b></p>						

Sumber. *Lampiran 9 Spss*, Juli 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas, hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,752 + 0,214 (X1) + 0,757 (X2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,752 dapat diartikan apabila variabel kompetensi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,752.
2. Nilai koefisien ( $b_1$ ) pada variabel kompetensi (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0.214 dengan taraf signifikan sebesar 0.042 yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien ( $b_2$ ) pada variabel gaya kepemimpinan (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,757 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawan.

## 6. UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan menerangkan variansi variabel kinerja karyawan.

Hasil pengujian koefisien determinasi *model summary* menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,719 atau 71,9%. Jadi dapat dikatakan bahwa 71,9% kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar menggambarkan fakta, sedangkan sisanya 28,1% merupakan keterbatasan instrument penelitian variabel yang tidak diteliti oleh penulis.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Secara umum hasil pengujian variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar . Hal ini berarti hipotesis dapat diterima, karena pengujian variabel kompetensi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif secara simultan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan secara komprehensif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar berusaha memperhatikannya dari berbagai perspektif yaitu berdasarkan kompetensi yang dimiliki karyawan, dan juga gaya kepemimpinan yang memegang peran tersebut.

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2005:113). Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar menjadi modal dasar dalam bekerja, semakin baik kompetensi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja yang dikerjakan.

Gaya kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan, Sule dan Saefullah (2005:165). Model kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin membawa pengaruh langsung terhadap kinerja yang dilakukan oleh bawahannya, karena kepemimpinan merupakan cara pemimpin mengatur, memotivasi dan mengarahkan aktifitas bawahannya untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 0,752 + 0,214 (X1) + 0,757 (X2)$ . Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,752 dapat diartikan apabila variabel kompetensi ( $X1$ ) dan variabel gaya kepemimpinan ( $X2$ ) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,752.

#### 1. Kompetensi

Nilai koefisien ( $b1$ ) pada variabel kompetensi ( $X1$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0.214 dengan taraf signifikan sebesar 0.042 yang artinya lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali baba (2014) dan Untung sriwidodo, Agus budi haryanto (2010) dimana kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Gaya Kepemimpinan

Nilai koefisien ( $b2$ ) pada variabel gaya kepemimpinan ( $X2$ ) bernilai positif yaitu sebesar 0,757 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 yang artinya lebih kecil

dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Endah susetyo indriaty (2017), susetyo indriaty (2017) dan Sarita permata dewi(2012) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar, artinya berdasarkan kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang baik maka setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar, artinya semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka semakin baik pula kinerja karyawannya.

#### **B. Saran**

1. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Disarankan agar pemimpin mampu bersikap tegas kepada karyawan, mampu mendengarkan apa yang menjadi keinginan dan keluhan karyawan, pemimpin juga harus menjadi contoh dan teladan yang baik terhadap karyawannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
2. variabel kompetensi merupakan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi maka ditunjang oleh beberapa faktor yaitu pengetahuan, maka disarankan karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan mereka masing-masing agar apa

yang dikerjakan bisa terlaksana dengan baik, karyawan juga harus meningkatkan dan mempertahankan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan memuaskan.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang kompetensi dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Disarankan pula kepada peneliti lain agar menambahkan variabel bebas selain kompetensi dan gaya kepemimpinan yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Baba. A, *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa maros*. Vol.18 No.4 Desember 2014. Jurnal ekonomi dan keuangan.
- Bachrun, Saifuddin. 2014. *Buku Induk Manajemen SDM-Human Capital Syariah*. LAZIS Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia. Jakarta.
- Dewi. S. P, *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi khusus pada spbu anak cabang perusahaan RB.Group)*.Vol.1 No.1 2012. Journal.uny.ac.id.
- Ghosali .2011: 98. *Teori Uji Parsial*.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta: PT Buku Seru.
- Indriyati. E. S, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*. Vol. 1 No.2 Desember 2017. Jurnal.ustjogja.ac.id.
- Kartono Dan Kartini. 2014. *Pemimpinan dan kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, cetakan Keempat. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Kaswan, 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mifta, thoha. 2013. *Perilaku organisasi, konsep dasar dan inplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Mulyadi, 2016. *Pengantar Manajemen*. Bogor: In Media
- Riani, S. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen 2006. *Perilaku organisasi*. Jakarta:Kelompok gramedia
- Roscahyo. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Santoso, (2011: 114). *Teori Uji Asumsi Klasik*.

- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&n*. Bandung: Alfabeta.
- Sriwidodo. U, Haryanto. A.B, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*. Vol.4 No.1 Juni 2010. [Ejurnal.unisri.ac.ad](http://ejournal.unisri.ac.ad).
- Sule, E.T. dan Saefullah, K. 2018. *Pengantar Manajemen, cetakan Kedua*. Depok: Prenadamedia Group.
- Suliyanto, 2012: 54. *Metode Analisis Linear Berganda*.
- Trang.D.S, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi khusus Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*. Vol.1 No.3 September 2013. [Ejournal.unsrat.ac.ad](http://ejournal.unsrat.ac.ad).
- Widodo, Joko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **I. Angket Penelitian**

Judul :

**PENGARUH KOMPETENSI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHDAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA XIV DI KOTA MAKASSAR**

#### **I. Identitas responden**

Nama/kode responden :.....

Jenis kelamin :.....

Usia :.....

Tingkat pendidikan :.....

#### **II. Petunjuk**

1. Beri tanda ceklis ( ) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia
2. Ada lima alternatif jawaban yang disiapkan, dimana kelima alternatif tersebut dikembangkan atas dasar kategori dalam Skala Likert yaitu :
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Netral (N)
  - d. tidak setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. jawaban yang saudara berikan tidak satupun yang di anggap salah dan tetap dijamin kerahasiaanya.

4. ceklist penelitian ini dimanfaatkan untuk kepentingan penulisan skripsi bukan untuk kepentingan yang lain.
5. terima kasih atas jawaban yang saudara berikan.

### III. Pertanyaan

#### KOMPETENSI

No	Pertanyaan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PT perkebunan nusantara XIV memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan mereka masing-masing.					
2.	Karyawan PT perkebunan nusantara XIV memiliki kemampuan berkomunikasi secara baik dengan sesama rekan kerjanya.					
3.	Karyawan PT perkebunan nusantara XIV mempunyai keterampilan tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.					

#### GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan pada PT perkebunan nusantara XIV selalu terbuka dalam menerima kritik dan saran dari bawahannya.					
2.	Pimpinan pada PT perkebunan nusantara XIV mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik.					
3.	Pimpinan pada PT perkebunan nusantara XIV selalu berupaya mengembangkan suasana baru pada perusahaan.					

### KINERJA KARYAWAN

no	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan pada PT perkebunan nusantara XIV melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
2.	Karyawan pada PT perkebunan nusantara XIV selalu menetapkan target dalam bekerja.					
3.	Karyawan PT perkebunan nusantara XIV mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan.					

STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, N = Netral, S = Setuju, SS = Sangat Setuju



## LAMPIRAN 2

### IDENTITAS RESPONDEN PENELITIAN

#### Frequencies

##### Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Tingkat Pendidikan
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

#### Frequency Table

##### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	65.7	65.7	65.7
	Perempuan	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

##### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-26 Tahun	6	17.1	17.1	17.1
	27-31 Tahun	5	14.3	14.3	31.4
	32-36 Tahun	8	22.9	22.9	54.3
	37-41 Tahun	6	17.1	17.1	71.4
	42-46 Tahun	6	17.1	17.1	88.6
	> 46 Tahun	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

##### Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	17.1	17.1	17.1
	D3	2	5.7	5.7	22.9
	S1	25	71.4	71.4	94.3
	S2	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 3

### DESKRIPSI STATISTIK VARIABEL PENELITIAN

#### 1. Kinerja Karyawan (Y)

#### Frequencies

##### Statistics

Kinerja

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		12.77
Median		12.00
Mode		12
Std. Deviation		1.896
Variance		3.593
Range		6
Minimum		9
Maximum		15
Sum		447

##### Kinerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
9	3	8.6	8.6	8.6
11	3	8.6	8.6	17.1
12	15	42.9	42.9	60.0
Valid 13	1	2.9	2.9	62.9
14	1	2.9	2.9	65.7
15	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## 2. Kompetensi (X1) Frequencies

### Statistics

Kompetensi

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		11.89
Median		12.00
Mode		12
Std. Deviation		1.711
Variance		2.928
Range		7
Minimum		8
Maximum		15
Sum		416

### Kompetensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	1	2.9	2.9	2.9
9	1	2.9	2.9	5.7
10	5	14.3	14.3	20.0
11	8	22.9	22.9	42.9
Valid 12	9	25.7	25.7	68.6
13	4	11.4	11.4	80.0
14	4	11.4	11.4	91.4
15	3	8.6	8.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### 3. Gaya Kepemimpinan

#### Frequencies

##### Statistics

Gaya Kepemimpinan

N	Valid	35
	Missing	0
Mean		12.51
Median		12.00
Mode		15
Std. Deviation		2.120
Variance		4.492
Range		7
Minimum		8
Maximum		15
Sum		438

##### Gaya Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
8	1	2.9	2.9	2.9
9	2	5.7	5.7	8.6
10	5	14.3	14.3	22.9
11	1	2.9	2.9	25.7
Valid 12	10	28.6	28.6	54.3
13	4	11.4	11.4	65.7
14	1	2.9	2.9	68.6
15	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4

### KATEGORISASI VARIABEL PENELITIAN

#### Frequencies

##### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

		P1_X1	P2_X1	P3_X1	P1_X2	P2_X2	P3_X2	P1_Y	P2_Y	P3_Y
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

P1\_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11.4	11.4	11.4
	S	17	48.6	48.6	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2\_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	17.1	17.1	17.1
	S	16	45.7	45.7	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3\_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8.6	8.6	8.6
	S	19	54.3	54.3	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

## 2. Kompetensi (X1)

**P1\_X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.7	5.7	5.7
N	10	28.6	28.6	34.3
Valid S	13	37.1	37.1	71.4
SS	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**P2\_X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.9	2.9	2.9
N	7	20.0	20.0	22.9
Valid S	18	51.4	51.4	74.3
SS	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**P3\_X1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	6	17.1	17.1	17.1
Valid S	23	65.7	65.7	82.9
SS	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

### 3. Gaya Kepemimpinan (X2)

**P1\_X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	14.3	14.3	14.3
S	17	48.6	48.6	62.9
SS	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**P2\_X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	5	14.3	14.3	14.3
N	3	8.6	8.6	22.9
S	13	37.1	37.1	60.0
SS	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**P3\_X2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	14.3	14.3	14.3
S	16	45.7	45.7	60.0
SS	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI VALIDASI DAN REABILITAS INSTRUMEN

#### 1. Uji Validasi dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

##### Correlations

		P1_Y	P2_Y	P3_Y	Kinerja
P1_Y	Pearson Correlation	1	.858**	.861**	.960**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35
P2_Y	Pearson Correlation	.858**	1	.789**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35
P3_Y	Pearson Correlation	.861**	.789**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Kinerja	Pearson Correlation	.960**	.940**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

##### Reliability

##### Scale: ALL VARIABLES

###### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

###### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	3

## 2. Uji Validasi dan Reabilitas Variabel Kompetensi (X1) Correlations

**Correlations**

		P1_X1	P2_X1	P3_X1	Kompetensi
P1_X1	Pearson Correlation	1	.554**	.110	.812**
	Sig. (2-tailed)		.001	.529	.000
	N	35	35	35	35
P2_X1	Pearson Correlation	.554**	1	.323	.852**
	Sig. (2-tailed)	.001		.059	.000
	N	35	35	35	35
P3_X1	Pearson Correlation	.110	.323	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.529	.059		.001
	N	35	35	35	35
Kompetensi	Pearson Correlation	.812**	.852**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	35	35	35	35

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	3

### 3. Uji Validasi dan Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Correlations

		P1_X2	P2_X2	P3_X2	Gaya Kepemimpinan
P1_X2	Pearson Correlation	1	.522**	.788**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	35	35	35	35
P2_X2	Pearson Correlation	.522**	1	.634**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	35	35	35	35
P3_X2	Pearson Correlation	.788**	.634**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.843**	.871**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35

### Reliability Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	3

## LAMPIRAN 6

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

#### Regression

##### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	12.77	1.896	35
Kompetensi	11.89	1.711	35
Gaya Kepemimpinan	12.51	2.120	35

##### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Kompetensi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.735	.719	1.006	1.107

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.815	2	44.908	44.414	.000 <sup>b</sup>
	Residual	32.356	32	1.011		
	Total	122.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.752	1.627		.462	.647	
	Kompetensi	.214	.101	.194	2.124	.042	.997
	Gaya Kepemimpinan	.757	.081	.846	9.287	.000	.997

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompetensi	Gaya Kepemimpinan
1	1	2.968	1.000	.00	.00	.00
1	2	.025	10.897	.00	.33	.61
1	3	.007	20.317	.99	.66	.39

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.38	15.32	12.77	1.625	35
Residual	-1.893	2.107	.000	.976	35
Std. Predicted Value	-2.087	1.568	.000	1.000	35
Std. Residual	-1.883	2.095	.000	.970	35

a. Dependent Variable: Kinerja

## BIOGRAFI PENULIS



**Sri Wahyupi**, di lahirkan di kabupaten maros, tepatnya di dusun malaka desa cenrana baru 28 february 1996. Anak kedua dari tiga bersaudara, pasangan dari A. Mangga Sali(p.awe) dan A. Nurmiati (p.ona).

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SDN 23 Malaka di Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros pada tahun 2008. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah pertama SMPN Satap Malaka di Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros kemudian tamat pada tahun 2011. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di sekolah menengah kejuruan SMK Darussalam Makassar dan tamat pada tahun 2014. Satu tahun setelah tamat SMK penulis melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.