

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN CV HANIF MITRA LAMPUNG

Oleh

A.K.Yohanson<sup>1</sup>, Betty Magdalena<sup>2</sup>, Suratno<sup>3</sup>, Edwin Sutadipraja<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: [1akyohanson@gmail.com](mailto:akyohanson@gmail.com)

**Abstract**

Penelitian ini bertujuan Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Hanif Mitra Lampung, berjumlah 34 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan menggunakan teknik purposive sampling yang dimana pengambilan sampel berdasarkan pada teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Hanif Mitra Lampung, berjumlah 34 karyawan. Jenis Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi berganda karena menggunakan lebih dari satu variabel independent yang mempengaruhi variabel dependent. Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung.

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

**PENDAHULUAN**

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Sangat. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan harus dianalisa oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Tingkat kinerja karyawan yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Armaniah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya

Kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas

untuk memberikan dorongan kepada para karyawan serta karyawan harus memiliki keahlian dalam bidang pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Sikap kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin akan mempermudah proses penyelesaian program kerja yang ada, karena pemimpin mampu mengontrol, mengarahkan, dan membimbing para pegawainya dalam melakukan pekerjaan, namun hasil kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi kinerja pekerja yang memiliki dampak langsung pada kesinambungan dan juga keberhasilan program kerja yang ingin dicapai. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui

komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Robert dan Melinda (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya

Manusia Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia

adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi,

### Kepemimpinan

Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Robert dan Melinda (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah seseorang yang bisa menentukan strategi yang tepat, mampu membuat rencana atau tujuan yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, dan mampu menjadi motivator yang efektif bagi bawahannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang disiplin, efektif, efisien, produktif dan terencana

Rahman dan Esterina (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Isvandiari dan Al Idris (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan

.....

penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan.

### **Kompetensi**

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan

kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu terapkan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Wahyuin (2018) menyatakan bahwa Kompetensi adalah persyaratan kemampuan minimal dan kewenangan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu

pekerjaan agar menghasilkan hasil kerja sesuai standard.

### **Kinerja**

Susanto dan Halim (2020) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan. Siregar (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Armaniah (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan sebagai prestasi dalam tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya

**METODE PENELITIAN**

**Sumber Data**

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden.

**Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa studi Lapangan (field research), adalah teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. lapangan penelitian untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada karyawan CV Hanif Mitra Lampung

**Populasi dan Sampel Populasi**

Sugiyono (2015) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atassubjek atau objek yang mempunyai kualitas tertentu yang diterapkan penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Hanif Mitra Lampung, berjumlah 34 karyawan

**Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang Sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti/diobservasi, dan dianggap dapat menggambarkan keadaan atau ciri populasi.

Metode penarikan sampel menggunakan non probability sampling Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampel jenuh Sugiyono (2015) menyatakan bahwa teknik pengambilan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Hanif Mitra Lampung, berjumlah 34 karyawan

**Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian Independen Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel independen (bebas) adalah variabel stimulus, atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan suatu gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah kepemimpinan dan kompetensi 3.5.2 Variabel Penelitian Dependen Sugiyono (2015) menyatakan bahwa variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah kinerja karyawan

**Definisi Operasional Variabel**

**Tabel 1**

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
kepemimpinan (X1)	Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan	Kemampuan pimpinan dalam mengarahkan karyawan CV Hanif Mitra Lampung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intelegensi</li> <li>• Kewibawaan</li> <li>• Keteladanan</li> <li>• Kejelasan Pengarahan</li> <li>• Kelancaran Hubungan Komunikasi</li> </ul>	Likert

	maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati berseedia mengikuti kehendak pimpinan			
kompetensi (X2)	Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki keahlian itu terapan dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan	kemampuan atau keterampilan yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan CV Hanif Mitra Lampung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Knowledge</li> <li>• Skill</li> <li>• Motives</li> <li>• Traits</li> <li>• Self Concept</li> </ul>	Likert

### Metode Pengujian Instrumen Uji Validitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji validitas adalah uji kelayakan instrumen, dalam pengujian validitas instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi  $\geq$  dari 95% atau  $\alpha = 0,05$ .

#### 1. Prosedur pengujian : Ho : Instrumen valid Ha : Instrumen tidak valid

Kriteria pengambilan keputusan :  
Ho : Apabila  $\text{sig} < 0,05$  maka Instrumen dinyatakan valid  
Ha : Apabila  $\text{sig} > 0,05$  maka Instrumen dinyatakan tidak valid

#### Uji Reliabilitas

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu indikator yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Uji reliabilitas kuesioner menggunakan metode *alpha cronbach* dan penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS.

#### Uji Persyaratan Analisis Data Uji Normalitas Sampel

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis parametric. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan. Dalam penelitian

### Pengukuran Variabel

Kuesioner disebarkan kepada sampel yang telah dipilih, kemudian responden diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dengan skala likert atau skala dari 1-5. Skor penelitian untuk penelitian :

1. Sangat tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

ini peneliti dibantu oleh program SPSS. Prosedur Pengujian.

1. Rumusan Hipotesis

Ho : Data berasal dari populasi berdistribusi normal

H1 : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Apabila  $Sig < 0.05$  maka Ho ditolak (distribusi sampel

tidaknormal)Apabila  $Sig > 0.05$

maka Ho diterima (distribusi sampel normal)

**Uji Linieritas Sampel**

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa uji linearitas adalah untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau pun regresi linier. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan program SPSS, dengan melihat tabel Anova atau sering disebut *Test for Linearity*. Prosedur Pengujian

3. Rumusan Hipotesis

Ho = Model regresi berbentuk linear.

H1 = Model regresi tidak berbentuk linear.

4. Kriteria Pengujian

Jika probabilitas ( $Sig > 0,05$ ) maka Ho diterima. Jika probabilitas ( $Sig < 0,05$ ) maka Ho ditolak

**Uji Multikolinieritas**

Lupiyoadi (2015) menyatakan bahwa multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value*  $> 0,1$  atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Prosedur pengujian:

5. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala

multikolinieritas Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

6. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas

7. Kesimpulan

**Metode Analisis Data Regresi Linier Berganda**

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen yaitu kepemimpinan dan kompetensi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja, maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

$\beta$  = Koefisien

regresi (nilai

peningkatan

ataupun

penurunan)\X1

= Variabel

independen

(Kepemimpina

n)

X2 = Variabel independen (Kompetensi)

**Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Ho: kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung Ha: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Ho: kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif

Mitra Lampung Ha: kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
2. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengan uji serentak atau uji model/uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

$H_0$ : kepemimpinan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

$H_a$ : kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

Kriteria pengujian:

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai  $\alpha$  (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

3. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak
4. Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima
5. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis.

program SPSS. Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai ralph indeks korelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Sampel Penelitian

**Tabel 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	73,5%
Perempuan	9	26,5%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan CV Hanif Mitra Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 73,5%, artinya sebagian CV Hanif Mitra Lampung berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel 3 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	13	38,2%
23 – 28 Tahun	8	23,5%
29 – 34 Tahun	7	20,6%
> 35 Tahun	6	17,6%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan CV Hanif Mitra Lampung, paling banyak berusia 17-22 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 38,2%, artinya sebagian besar karyawan CV Hanif Mitra Lampung berusia 17-22 Tahun.

### Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel**

Variabel	Pernyataan	Sig	Alph a	Kondisi	Simpulan
	Butir 1	0,012	0,05	Sig<alph a	Valid
	Butir 2	0,002	0,05	Sig<alph a	Valid

				a		
Kepemimpinan	Butir 3	0,016	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 4	0,014	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 5	0,004	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 6	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 7	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 8	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 10	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Kompetensi	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
		Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3		0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 4		0,001	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 5		0,005	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 6		0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 7		0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 8		0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 9		0,017	0,05	Sig<alpha	Valid	
Butir 10		0,001	0,05	Sig<alpha	Valid	
Kinerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 4	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 5	0,009	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 8	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 9	0,007	0,05	Sig<alpha	Valid	
	Butir 10	0,003	0,05	Sig<alpha	Valid	

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang bersangkutan dengan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing- masing instrumen variabel menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas

setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan	0,613	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kompetensi	0,836	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,807	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 5 diatas nilai cronbach's alpha, menjelaskan bahwa variabel kompetensi dan kinerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000 sedangkan nilai cronbach's alpha variabel kepemimpinan memiliki kategori reliabel tinggi karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

**Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Hasil Uji Normalitas**

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan	0,939	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompetensi	0,832	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja	0,645	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel kepemimpinan, kompetensi dan kinerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

**Hasil Uji Linieritas**

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan

linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

**Tabel 7 Hasil Uji Linieritas**

Var iab el	Sig	Alph a	Kondi si	Simpul an
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,073	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompetensi Terhadap Kinerja	0,877	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

**1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,073 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**2. Kompetensi Terhadap Kinerja**

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* 0,877 > 0,05 maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

**Hasil Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	1,092	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompetensi Terhadap Kinerja	1,092	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukan bahwa nilai VIF pada variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja < 10, maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

**Hasil Analisis Data Regresi Linear Berganda**

**Tabel 9. Persamaan Regresi Linear Berganda**

Variable	B
(Constant)	0,402
Kepemimpinan	0,354
Kompetensi	0,553

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,402 + 0,354X_1 + 0,553X_2 + et$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,402 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan dan kompetensi, maka besarnya kinerja adalah 0,402 satuan.
2. Koefisien kepemimpinan, artinya jika kepemimpinan naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,354 satu satuan.
3. Koefisien kompetensi, artinya jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,533 satu satuan.

**Tabel 10 Hasil Uji Model Summary**

Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	0,710	0,504
--	-------	-------

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 10 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,504 artinya kepemimpinan dan kompetensi dapat menjelaskan kinerja sebesar 50,4% dan sisanya 49,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukan arah hubungan antara kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,710 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999

**Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji

hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

**Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja	0,030	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Kompetensi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

- Berdasarkan tabel 11 didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,030) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
- Berdasarkan tabel 11 didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

**Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji-f)**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 12 didapat perhitungan pada kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian Ho

ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung.

#### Pembahasan

#### Pembahasan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahannya, mengantisipasi segala perubahan yang tiba-tiba, dan mampu mengoreksi segala sesuatu yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Wardhani, dkk (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Dari hasil pengujian hipotesis I, didapat perhitungan pada kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh nilai sig (0,030) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al Idris (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV Hanif Mitra Lampung dapat meningkatkan perilaku kepemimpinan melalui pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani masalah dengan cara memahami permasalahan yang sedang terjadi dan mempertimbangkan saran dari bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja karyawan akan meningkat

### **Pembahasan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Dari hasil pengujian hipotesis II, didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai  $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensikaryawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya CV Hanif Mitra Lampung dapat meningkatkan kompetensi karyawan melalui mengikuti norma dan aturan yang berlakudi perusahaan dengan memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai kedisiplinan karyawan serta memberikan peringatan bagi karyawan yang tidak mengikuti norma dan aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat

### **Pembahasan Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan bawahan bekerja lebih maksimal, dan peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi

tertentu. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuanseseorang u n t u k menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Dari hasil pengujian hipotesis III, didapat perhitungan pada kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai  $\text{Sig} (0,000) < \text{Alpha} (0,05)$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif MitraLampung. Hal ini sama dengan beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Gultom (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan dan kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, variabel kepemimpinan dan kompetensi dapat menjelaskan kinerja sebesar 50,4%, oleh karena itu CV Hanif Mitra Lampung harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kepemimpinan dan kompetensi.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung
3. Kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif MitraLampung

### Saran

Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik CV Hanif Mitra Lampung, maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Menyarankan kepada pihak CV Hanif Mitra Lampung, untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan melalui pemimpin harus mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam menangani masalah dengan cara memahami permasalahan yang sedang terjadi dan mempertimbangkan saran dari bawahannya dalam pengambilan keputusan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Menyarankan kepada pihak CV Hanif Mitra Lampung, untuk meningkatkan kompetensi karyawan melalui mengikuti norma dan aturan yang berlaku di perusahaan dengan memberikan pelatihan dan pemahaman mengenai kedisiplinan karyawan serta memberikan peringatan bagi karyawan yang tidak mengikuti norma dan aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armaniah, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Staf Insurance di PT. BMD. SNIT 2018, 1(1), 86-93
- [2] Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(1).
- [3] Devita, M., & Musadad, M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- [4] Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Di Perusahaan Konstruksi. Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI), 2(1), 9-21.
- [5] Gultom, D. F., Wati, W., & Sinaga, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Jurnal Manajemen, 5(1), 27-34.
- [6] Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya (2018). Panduan Penyusunan Karya Ilmiah.
- [7] Bandar Lampung: IIB-Darmajaya
- [8] Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia, 12(1), 17-22.
- [9] Lupiyoadi, Rambat & Ikhsan, Ridho Bramulya. 2015. Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 129-147.
- [11] Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2(1), 70-78
- [12] NawoseIng'ollan, D., & Roussel, J. (2017). Influence of leadership styles on employees' performance: A study of Turkana County, Kenya. International Journal of Business and Social Science, 8(7), 82-98.

- [13] Pramesti, R. A., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57-63.
- [14] Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27
- [15] Rachmaniza, Shafira. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1)
- [16] Rahman, A., & Esterina, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *SNIT 2018*, 1(1), 28-34.
- [17] Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- [18] Robert, S., & Melinda, T. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Media Mahardhika*, 16(3), 456-463.
- [19] Sinaga, D. L., Pasaribu, R. F. A., Pandiangan, R., & Simarmata, E. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(1), 159-167.
- [20] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: PT Alfabeta.
- [21] Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- [22] Wahyuni, T., Tamsah, H., & Mulat, T. C. (2018). Kompetensi Merupakan Parsial Mediator Diklat Terhadap Mpkp Di RS Puri Cinere Jakarta. *Yume: Journal of Management*, 1(3).
- [23] Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- [24] Wulansari, P., & Rahmi, A. U. (2019, May). The Effect of Employee Competence and Motivation on Employee Performance. In *1st International Conference on Economics, Business, Entrepreneurship, and Finance (ICEBEF 2018)* (pp.683- 685). Atlantis Press.
- [25] Yusran, A., & Sodik, S. (2019). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 4(3), 1-11.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN