Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia)

Rida Yanti^{1*}, Khusnul Fikri², Fitri Ayu Nofirda³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: ridayanti27@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pada PT. Felousa Trimedika Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PT. Karyawan Felousa Trimedika Indonesia berjumlah 35 orang. Sampel yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi linier berganda kinerja pegawai sebagai variabel terikat dengan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompetensi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kedua variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), namun keduanya memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 10% dan sisanya 90% berasal dari faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan pada industri dagang maupun jasa, perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan kinerja dalam berbagai aspek seperti teknologi, finansial dan sumber daya manusianya. Menurut Sutrisno (2017) untuk bisa bertahan, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena berperan aktif dalam menjalankan sebuah perusahaan.

Asnawi (2019) menyatakan bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, kinerja pegawai sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Perencanaan strategis perusahaan dapat dilihat dari kinerja pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan hal inilah, kinerja pegawai yang optimal merupakan prasyarat yang harus dipenuhi oleh organisasi. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang solid.

Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran pencapaian kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dilakukan berdasarkan perencanaan strategis suatu organisasi. Target dan tujuan ditetapkan sebagai bentuk pengukuran kinerja seorang karyawan. Kinerja masing-masing karyawan, mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik dilaksanakan sesuai dengan standar yang diberikan. Karena itu, kinerja akan terus menjadi isu aktual untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas.

PT. Felousa Trimedika Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang kecantikan dan memiliki usaha klinik yang bernama Felicia Glowing Clinic. Perusahaan ini berdiri pada 26 Januari 2019 dan berlokasi di jl. Inpres no. 288B. Selain bergerak di jasa kecantikan, PT. Felousa Trimedika Indonesia juga menyediakan produk-produk kecantikan yang disesuaikan dengan permasalahan kulit konsumen. Perusahaan ini sangat memperhatikan kebutuhan konsumen agar melakukan kunjungan dan pembelian ulang. Dalam rencana pengembangan usahanya, terdapat diskon menarik yang ditawarkan pada produk maupun jasa perawatan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa kendala terkait belum optimalnya pencapaian target oleh karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia. Beberapa kendala tersebut adalah: 1) Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan masih banyak terjadi *miss* komunikasi antara karyawan dan pimpinan mengenai aturan dan ketentuan dalam menjalankan program dan pencapaian target. Dimana sosok kepemimpinan selama ini kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia salah mengartikan perintah yang diberikan. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Seperti informasi ketentuan diskon yang informasinya sering terlambat disosialisasikan kepada karyawan. 2) Kompetensi dari beberapa karyawan yang masih kurang memadai. Masih ada karyawan yang menjalankan program tidak sesuai SOP dan ketidakcakapan karyawan dalam menjelaskan jasa dan produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Dari beberapa kendala yang telah diuraikan, perlu untuk dilakukan kajian/riset tentang kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari jalannya sebuah perusahaan. Sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh untuk memberikan arahan dan wewenang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan atasan dapat berpengaruh terhadap keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian sebuah perusahaan. Bukit et al., (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan untuk menjalankan tugas dan kewajiban sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam kepemimpinan, kualitas dorongan, semangat, arahan dan dukungan merupakan faktor yang harus diperhatikan. Kepemimpinan yang baik diperlukan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi, dimana pemimpin dapat memberikan kejelasan dalam memberikan perintah tugas dan tanggung jawab terhadap karyawannya.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, modal utama yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Karyawan yang berkualitas, menentukan hasil kerja yang optimal sehingga pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia membutuhkan pola gaya kepemimpinan yang tepat sehingga dapat membentuk kesinergian antara atasan dan bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin et al., (2019), Sarman (2016), Basna (2016), Priyono et al., (2018), dan Firstie & Madina., (2017) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian yang dilakukan oleh Rompas et al., (2018), Mogot et al., (2019), dan Posuma., (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesisnya adalah:

H₁: Gaya kepemimpinan (X₁) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang solid. Karena itu, proses merekrut karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena selain uraian pemahaman diatas, cara menerapkan agar sesuai standar kerja juga sangat diperlukan. Wibowo (2016) menambahkan bahwa untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Syarifuddin et al., (2019), Budiman et al., (2016), Firstie & Madina, (2017), Mogot et al., (2019), dan Posuma, (2013) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Pomalingo et al., (2015) dan Sarman, (2016) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H₂: Kompetensi (X₂) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Moehariono (2012) menyatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai 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 organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan Tewal et al., (2017) pemimpin adalah pemegang kendali sebuah organisasi karena berfungsi motor penggerak dalam mencapai tujuan. Artinya, tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai karena setiap anggota hanya akan bergerak atau berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya. Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi anggota agar menyelesaikan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan. Karena itu, pemimpin diharapkan mampu menciptakan suasana dan budaya yang kondusif sehingga memberikan pengaruh positif bagi anggotanya. Karena itu, gaya kepemimpinan yang ideal harus mampu mempengaruhi, mengarahkan serta mengkoordinasikan tujuan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan adalah kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Moehariono (2012) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi yang solid. Karena

itu, proses merekrut karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena selain uraian pemahaman diatas, cara menerapkan agar sesuai standar kerja juga sangat diperlukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin et al., (2019) dan Firstie & Madina., (2017) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian Rompas et al., (2018) dan Mogot et al., (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian menurut Pomalingo et al., (2015) dan Sarman, (2016) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H₃: Gaya kepemimpinan (X₁) dan kompetensi (X₂) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Felousa Trimedika Indonesia di jalan Inpres No: 288B Pekanbaru. Waktu penelitian ini dilakukan mulai terhitung dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, sampai pembuatan laporan penelitian. Lamanya waktu penelitian terhitung sejak bulan Maret 2021 sampai Agustus 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia di Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Felousa Trimedika Indonesia yaitu sebanyak 35 orang responden. Berdasarkan pemaparan Kriyantono (2014) penggunaan seluruh populasi sebagai responden disebut sebagai teknik sensus.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data pada penelitian ini diperoleh langsung dari karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia di Pekanbaru. Peneliti juga mengumpulkan data sekunder untuk mendukung landasan teori serta kerangka konseptual yang sekiranya diperlukan untuk melakukan penelitian ini seperti referensi dari jurnal, situs web, dan buku-buku yang membahas mengenai teori dan prinsip yang diterapkan dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang diberikan kepada sampel dan dikembalikan setelahnya. Selain dengan angket, data dikumpulkan juga melalui wawancara untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit (Nurdin & Hartati, 2019). Penelitian ini menggunakan tipe skala pengukuran skala likert.

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan Statistik regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X1)	35	56	76	65,74	5,031

Kompetensi (X2)	35	86	113	96,94	5,871
Kinerja Karyawan (Y)	35	72	95	78,77	4,615
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel statistic deskriptif hasil SPSS di atas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum 56, nilai maksimum 76, *mean* 65,74 dan standar deviasi 5.031. Variabel kompetensi memiliki nilai minimum 86, nilai maksimum 113, *mean* 96,94, dan standar deviasi 5,871. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 72, nilai maksimum 95, *mean* 78,77, dan standar deviasi 4,615.

Berdasarkan uji validitas data dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan bahwa tiap tiap variable memiliki nilai masing masing 0,82 untuk variable gaya kepemimpinan, 0,872 untuk variable kompetensi, dan 0,862 untuk variable kinerja karyawan. Diketahui bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* pada semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel yang valid adalah reliabel dan seluruh butir pernyataan yang valid dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,25914232
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,169
	Positive	0,169
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,195c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui nilai *P value (Asymp.Sig)* sebesar 0,195, maka nilai *P value (Asymp.Sig) > 0,05*. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,997 1,003
	Kompetensi (X ₂)	0,997 1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

**Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^b**

Model		Sig.
1	(Constant)	0,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,125
	Kompetensi (X2)	0,288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi seluruh variable telah melebihi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa sudah tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang artinya semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki variance yang sama.

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	76,944	14,005		5,494	0,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,208	0,132	0,269	1,575	0,125
Kompetensi (X2)	-0,129	0,119	-0,184	-1,081	0,288

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = 76,944 + 0.208 X_1 + -0.129 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah:

- Nilai a = 76,944 menunjukkan bahwa apabila nilai gaya kepemimpinan (X₁), dan kompetensi (X₂) konstan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 76,944.
- Nilai b₁ = 0,208 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel gaya kepemimpinan (X₁) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,208 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai b₂ = -0.129 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi (X₂) naik 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,129 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	0,318 ^a	0,101	0,043	3,690

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,101, artinya hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X₁), dan kompetensi (X₂) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10%, dan sisanya (90%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,368	2	23,684	1,739	0,192 ^b
	Residual	422,191	31	13,619		
	Total	469,559	33			

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 1,739. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 3,29. Karena nilai F_{hitung} 1,739 lebih kecil dari F_{tabel} 3,29 artinya hal ini menyebabkan H_1 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan (X_1), dan kompetensi (X_2)) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)).

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.944	14.005		5.494	76.944
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.208	0.132	0.269	1.575	0.208
	Kompetensi (X2)	-0.129	0.119	-0.184	-1.081	-0.129

a. Dependent Variable: Keputusan Pembelian (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.21 nilai t_{tabel} (0,683) < t_{hitung} (1,575) atau signifikansi (0,208) > 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Felousa Trimedika Indonesia. Variabel kompetensi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.21 nilai t_{hitung} (-1,081) < t_{tabel} (0,683) atau signifikansi (-0,129) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Felousa Trimedika Indonesia.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H_1 tidak diterima, sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien variabel gaya kepemimpinan adalah 0,208, berarti terdapat hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,208.

Setiap pemimpin memiliki cara atau gaya tersendiri dalam memimpin jalannya perusahaan. Perbedaan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tentang bagaimana partisipasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Gaya

kepemimpinan merupakan bentuk tingkah laku seorang pemimpin dalam menunjukkan kemampuannya (Moeheriono, 2012).

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya, dijumpai hasil serupa bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Rompas, Goverd AC et Al., (2018) diketahui bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan di Kabupaten Minahasa Tenggara. Dalam penelitiannya disebutkan bahwa variable pengawasan dan disiplin kerja justru berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian ini dimana gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, melainkan variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar -0,129 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H_2 tidak diterima, sehingga dapat dikatakan kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien kompetensi adalah -0,129, berarti terdapat hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan. Nilai ini menjelaskan jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,129. Hal ini dapat disebabkan oleh hal-hal lain dalam lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh tertentu pada kinerja karyawan. Adapun hal hal yang dapat memengaruhi hasil ini ialah keadaan dimana karyawan yang dianggap kompeten justru mendapatkan lebih banyak tanggung jawab yang terkadang tidak sesuai dengan kompetensinya masing masing. Salah satu contohnya ialah admin social media di PT. Felousa Trimedika Indonesia merupakan gabungan dari karyawan dari berbagai divisi yaitu resepsionis, beautician, dan design grafis. Hal ini membuat karyawan tersebut harus dapat membagi waktu untuk mengerjakan dua tanggung jawab yang berbeda. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dengan kompetensi tinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat diterima dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan harus memiliki kualitas agar dianggap layak untuk menjadi anggota perusahaan. Karyawan yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. 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 (Moeheriono, 2012).

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian lain. Purwanto, (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh yang bersifat negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana hal ini dimediasi oleh variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} 1,739 lebih kecil dari F_{tabel} 3,29 artinya hal ini menyebabkan H_1 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2)) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar-sebesar 0,101, artinya hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap keputusan

pembelian (Y) sebesar 10%, dan sisanya (90%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia. Variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia. Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Kompetensi (X_2)) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan (Y)). Namun gaya kepemimpinan (X_1), dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 10%, dan sisanya (90%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). CV. Athra Samudra.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). 4(4), 321–332.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (ZAHR publishing (ed.)).
- Firstie, H. S., & Madina, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. 324–340.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Kencana Prenadamedia Group.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Victor P K Lengkong. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 528–537.
- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. 1(4), 646–656.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>

- Purwanto, N. F. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman.
- Rompas, G. A., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA*, 1978-1987
- Sarman, M. G. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur. Universitas Sanata Dharma.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.
- Syarifuddin, S. N., Semmaila, B., & Husain, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja & Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 108–117. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/Paradoks/article/view/256>
- Tewel, B., Adolfini, Merinda, & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.